

立法院公報

The Legislative Yuan Gazette

第 114 卷第 4 期



5297³/₃

中華民國 114 年 1 月 7 日(星期二)出版

目次

委員會紀錄

頁次

113年12月9日(星期一)

社會福利及衛生環境委員會第13次會議 一、邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢；二、審查中華民國114年度中央政府總預算案關於勞動部主管預算(公務及基金預算)；三、審查勞動部函送財團法人職業災害預防及重建中心114年度預算書案【所列預算案，僅詢答】……………(1~196)

113年12月16日(星期一)

經濟、司法及法制兩委員會會議 審查「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並為主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員，林慶堂為委員，請同意案」公聽會……………(197~282)

附：本期委員發言紀錄索引……………(283~284)

委員會紀錄

立法院第 11 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 13 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 113 年 12 月 9 日（星期一）9 時至 14 時 30 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 黃委員秀芳

本日議程 報告事項

宣讀上次會議議事錄。

邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢。

討論事項

一、審查中華民國 114 年度中央政府總預算案關於勞動部主管預算。（公務及基金預算）

二、審查勞動部函送財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算書案。

【所列預算案，僅詢答，113 年 12 月 9 日下午 5 時截止收案】

【業務報告及討論事項綜合詢答】

答詢官員 勞動部部長洪申翰

勞動部勞動力發展署代理署長陳世昌

勞動部勞動力發展署組長黃俐文

勞動部勞動力發展署主計室主任吳靜芳

勞動部勞工保險局局長白麗真

勞動部勞動基金運用局局長蘇郁卿

勞動部職業安全衛生署署長鄒子廉

勞動部綜合規劃司司長王厚誠

勞動部勞動關係司司長王厚偉

勞動部勞動保險司司長陳美女

勞動部勞動福祉退休司司長謝倩蓓

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛

勞動部秘書處處長丁玉珍

勞動部人事處處長姜碧琳

勞動部會計處處長林美杏

主席（王委員正旭代）：大家早。出席委員已足法定人數，現在開會。

因為召委黃秀芳委員家裡有臨時狀況，所以由我代理主持今天的會議。

請議事人員宣讀上次會議議事錄。

立法院第 11 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 12 次全體委員會議議事錄

時 間：113 年 12 月 4 日（星期三）9 時 1 分至 16 時 5 分

地 點：群賢樓 801 會議室

出席委員：王育敏 林月琴 陳菁徽 陳昭姿 邱鎮軍 廖偉翔 黃秀芳 涂權吉
蘇清泉 林淑芬 劉建國 王正旭 陳 瑩 楊 曜

（委員出席 14 人）

列席委員：徐巧芯 洪孟楷 鄭正鈴 葛如鈞 牛煦庭 賴士葆 葉元之 楊瓊瓔
羅廷璋 張啓楷 鍾佳濱 柯志恩 萬美玲 張嘉郡 王義川 麥玉珍
林國成 張智倫 黃國昌 李彥秀 何欣純 林倩綺 羅智強 許宇甄
黃健豪 廖先翔 張雅琳 林楚茵 游 顯 高金素梅 郭昱晴

（委員列席 31 人）

列席官員：勞動部	部 長	洪申翰
勞動力發展署	代理署長	陳世昌
職業安全衛生署	署 長	鄒子廉
綜合規劃司	司 長	王厚誠
勞動關係司	司 長	王厚偉
勞動保險司	司 長	陳美女
勞動條件及就業平等司	司 長	黃維琛
勞動法務司	司 長	傅慧芝
秘書處	處 長	丁玉珍
人事處	處 長	姜碧琳
政風處	處 長	周志信
會計處	處 長	林美杏
勞動力發展署人事室	主 任	曾筱尹

主 席：蘇召集委員清泉

主任秘書：郭冬瑞

專門委員：劉厚連

紀 錄：簡任秘書 林桂美 簡任編審 李志遠 科 長 賴映潔
專 員 許淑真

報 告 事 項

宣讀上次會議議事錄。

決定：確定。

邀請勞動部部長針對「勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署事件及如何完善申訴管道之具體策進

作為及期程」進行專題報告，並備質詢。

（本次會議由勞動部部長洪申翰報告後，委員王育敏、林月琴、陳菁徽、陳昭姿、邱鎮軍、廖偉翔、黃秀芳、涂權吉、蘇清泉、林淑芬、王正旭、劉建國、鄭正鈴、徐巧芯、牛煦庭、賴士葆、葉元之、楊瓊瓔、羅廷璋、張啓楷、黃健豪、楊曜、洪孟楷、羅智強、張智倫、陳瑩、柯志恩及黃國昌等 28 人提出質詢，均經勞動部部長洪申翰暨各相關主管等即席答復。委員盧縣一、許宇甄及張雅琳所提書面質詢，列入紀錄刊登公報。）

決定：

一、報告及詢答完畢。

二、委員質詢未及答復或請補充資料者，請相關機關於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

通過臨時提案 2 項：

一、有鑑於職場霸凌的現象在各行各業中普遍存在，不僅勞工領域，公部門亦不乏相關問題。為了更有效地應對職場霸凌，建議勞動部應針對勞工執行職務造成身體或精神不法侵害預防的界定進行明確規範，並在現行勞動法規基礎上，完善對勞工的保護措施。如此可確保相關規範能涵蓋不同部門的實際需求，保障所有工作者的基本權益。在研擬相關規範時，應廣泛徵求專家學者、勞工代表及公部門相關人士的意見，以確保新法規的全面性與實際可行性。建請勞動部能在 3 個月內提出修法方向，並積極推動立法修正，透過完善的法律體系促進職場環境的和諧，維護每位工作者的基本尊嚴與安全，從而打造更健康、公平的工作場所。

提案人：林月琴 郭昱晴

連署人：黃秀芳 王正旭

二、有鑑於勞動部所屬「就業安定基金」儼然成為勞動部的「小金庫」、「馬屁基金」，該基金雖明定須用於促進國民就業、外國人聘僱管理及許可、提升勞工福祉與勞工權益扶助，但給外界觀感不佳，長期出現濫用情形。如前勞動部長許銘春近來遭爆濫用 365 餘萬元就安基金舉辦音樂會，上台高歌猶如開個人演唱會，另據有媒體披露，就安基金除被用來裝潢勞發署會議室、買咖啡豆、垃圾清運，甚至花在找臉書小編，一年濫花竟超過 8 千萬元。對此，勞動部坦言確有不合宜之處，承諾將進一步強化把關機制。爰此，要求勞動部以更嚴謹的方式進行審視該計畫經費支用的合宜性，儘速諮詢第三方專家提供建議，並進一步規劃把關就安基金支用的強化機制，若有確實證據及疑慮，應移送政風及檢調單位，絕不護短，並於 1 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出「就業安定基金」完整的精進及檢討報告，以杜絕後續弊端並回應國人普遍的質疑。

提案人：王育敏 陳菁徽 陳昭姿 邱鎮軍 廖偉翔

涂權吉 蘇清泉 黃健豪

散會

主席：請問委員會，上次會議議事錄有無錯誤或遺漏之處？（無）沒有，議事錄確定。

本日會議議程為：一、邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢；二、審查中華民國 114 年度中央政府總預算案關於勞動部主管公務及基金預算，以及財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算書案，以上業務報告及討論事項採綜合詢答。

原訂於 12 月 9 日 17 點截止收案之勞動部公務、基金及財團法人預算提案，因有委員提出不同之提議，故特此宣告：中華民國 114 年度中央政府總預算案關於勞動部主管預算（含公務基金及財團法人）提案，截止延長至 12 月 11 日 17 點止，敬請各位同僚留意提案收件截止時間，以利議事順利。

接下來請洪部長就本日會議議程勞動部業務概況及預算審查併案報告，時間 10 分鐘，部長請

洪部長申翰：主席、各位委員先進、各位記者朋友，大家好。今天很榮幸在此提出首次的業務報告，近期霸凌的議題造成勞動部同仁重大的打擊，對於一個年輕生命的逝去，我感到十分的遺憾跟感傷，與此同時，也更深刻的體察到勞動部目前在制度設計、業務分配合理性的問題，因此對於霸凌案件重啟調查，我要求從被害者的角度去重新還原檢視整個事件發生的歷程。另外我也已經指示業務單位要主動了解國際作法，並邀請專家學者研商，妥善建構職場霸凌防制的法制化作業，讓勞工能有更完善的勞動條件跟職場保障。

此外，為了協助勞工朋友兼顧家庭和職場，我們希望在照顧不離職的前提之下，推動各項重返職場與續留職場的協助措施，包括婦女再就業、促進中高齡及高齡者就業、各種假別的規劃、放寬育嬰留停多元陪伴照顧計畫，還有補助企業設立托兒設施、鼓勵推動友善工作措施等，這些都是希望可以讓勞工朋友們能夠更安心地在職場兼顧工作和生活。

勞保改革也是大家非常關注的議題，攸關勞工退休後的生活保障，在參考各國的經驗後，我們認為改革有很多種方式，並不侷限於撥補，譬如現在勞動基金到今年 10 月底，整體收益數達到九千三百多億，運用規模有六兆八千多億，因此勞動部未來除了會以維持基金水位為目標，包含持續地撥補、多元投資、強化納保和給付審核等，我們不會設限作法，並且會持續與社會各界溝通，凝聚共識，各界所提出的寶貴意見，我們都會予以審酌，納入考量。

改善缺工也是我們的當務之急，對於嚴重缺工的產業別與職務，勞動部都會持續透過跨部會合作辦理專案媒合，並且提供缺工產業的轉型，訂定專案職缺合理的薪資條件等，以及運用各種就業獎勵措施，積極開發勞動力。

在外籍勞動力運用方面，我們會從不同面向處理，包括在臺灣工作滿 6 年以上的移工，或是取得我國副學士學位以上的僑外生，在一定條件以上，可以留在臺灣工作，以紓緩中階技術人力短缺的問題。另外針對僑外生的部分，除了已經開放留臺從事旅宿業工作以外，也規劃新增醫院輔佐工作、倉儲工作、公路及市區客運駕駛等六種工作，我們也會強化移工一站式整合服務的推動，讓雇主和移工都能獲得最完善、周全的服務和照顧。至於移工失聯的問題，我們會與相關部會合作，加強源頭管理與後端查緝，除了強化仲介公司的管理責任，後續將要求主管

機關建立移工失聯的風險管控應變措施。

本人過去曾參與職保法的立法工作，因此我非常重視職災勞工的照顧與後續協助，我已經指示業務單位要安排我拜訪職災失能的勞工，我會親自前往了解他們有什麼需求，以及在職業傷病診治、醫療復健、職能重建等整合性的服務和體制當中，還有哪些我們可以做得更好的空間，能夠妥善的協助職災勞工順利重返職場。減災其實也是勞動部一直以來努力的方向，我們會繼續思考，並落實降低各行各業職業災害發生的可能方法。

此外，隨著經濟結構的轉變，連帶造成勞動關係型態與樣態的調整，勞動部除了要不斷與時俱進，掌握各種新型態的勞動模式外，對於勞動三權要有更周延的保障，我們會持續營造有利於勞工結社的環境，協助勞資協商及簽訂團體協約，對於有需求的勞工朋友提供法律扶助的服務，以及補助勞工訴訟期間必要的生活費。當然平臺外送員、派遣或承攬勞工的勞動權益保障，也是我會很著重努力的方向。

我們不僅要多面向的保障勞權，還要積極回應公正轉型的目標，勞動部已經訂定了「淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引」，將函送各中央目的事業主管機關參考使用，以共同保障勞工的權益。在薪資透明化方面，我們規劃要在 114 年要求企業招聘員工時，薪資揭示門檻要調高到 5 萬元，也就是薪資未達 5 萬元的職缺要公開揭示。

制度的研擬和推動除了需要公部門積極規劃以外，還需要傾聽不同團體、不同角度立場的聲音，因此我希望勞動部不是一個冰冷的行政單位，而是能夠更貼近勞工的需求，提出有效方案及問題解決導向的部會。最後，感謝各位委員的指教，也希望各位可以給予我們監督！

另外，針對預算編列的情形，我在這裡也一併報告，還是要先感謝各位委員對於本部所屬機關和財團法人預算的支持和監督，以下謹就 114 年度預算編列的情形提出報告。首先就單位預算案、附屬單位預算案暨信託基金預算案的部分進行說明，114 年本部主管預算部分，歲入預算編列是 9.99 億元，主要為規費收入 5.4 億元，占 54%，其餘尚有罰款及賠償收入、財產收入及其他收入。歲出預算編列是 2,928.82 億元，主要為依法律義務必須編列的勞健保等補助支出 1,613.46 億元，其餘項目包括撥補勞工保險基金 1,200 億元，其他業務推動及基本運作需求 113.05 億元、公共建設計畫 0.19 億元、科技發展計畫經費是 2.12 億元。

有關法律義務支出及撥補勞工保險基金以外之重點預算項目說明如下：為建構友善生養環境，提升相關經濟支持，受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助、產檢假、陪產檢假及陪產假薪資補助與行政費用，編列 39.62 億元；為提升勞動保障及年金服務品質，編列 3.3 億元；精進及維護核心業務系統，因應貿易自由化對勞工就業的協助，編列 3.01 億元；落實危險性機械及設備檢查與管理，編列 2.57 億元；職場安全衛生與勞動保障研究及勞動資料應用研究，編列 2.12 億元；其他預算項目包括人事費 43.38 億元；補助職業工會及漁會等辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務 3.69 億元。上開歲出預算按機關編列情形，包括本部編列 2,859.69 億元、勞工保險局編列 37.12 億元、勞動力發展署及所署編列 17.39 億元、職業安全衛生署編列 8.93 億元、勞動基金運用局編列 2.47 億元、勞動及職業安全衛生研究所編列 3.12 億元。

另外，本部主管附屬單位預算案暨信託基金預算編列情形如下：勞工保險局作業基金設立的目的是為完善勞工保險制度，以維護被保險人的生活安全，業務收入編列 7,431.92 億元，業務成本與費用編列 7435.73 億元；就業安定基金設立目的是為了辦理促進國民就業等業務，以增進社會安定及經濟發展，基金來源編列 298.02 億元，基金用途編列 273.37 億元，基金用途較 113 年度減少，主要是因為疫情期間擴大辦理初次尋職青年穩定就業計畫，因疫情舒緩及疫後就業情況好轉，另經行政院核定投資青年就業方案第二期，已覈實匡列本計畫 3.5 億元，爰本年度依實需予以減列。編列內容包括促進國民就業計畫編列 218.1 億元、外國人聘僱管理及許可計畫編列 36.7 億元、提升勞工福祉計畫編列 15.91 億元、勞工權益扶助計畫編列 0.67 億元。在信託基金部分，舊制勞退基金總收入編列 314.8 億元，總支出編列 34.53 億元；勞退薪資部分，總收入編列 1,644.85 億元，總支出編列 1.89 億元；積欠工資墊償基金部分，總收入編列 12.75 億元，總支出編列 5.57 億元。

接下來謹就財團法人職業災害預防及重建中心業務計畫及預算編列情形提出報告，該中心為推展國家規劃之職業災害預防與重建政策，協助辦理職業災害預防及職業災害勞工重建相關業務，使每一個工作者都可以安心健康的工作，保護職災勞工的權益，該中心 114 年度收入編列 3 億 9,906 萬，支出編列三億九千多萬，較 113 年度預算增加，主要是因為 114 年度擴大推動職業災害預防及重建業務，及員工人數由 130 人增加到 140 人等業務所致，以上收支相抵後，本期賸餘 180 萬元。該中心成立後，我國職業災害預防及重建工作已邁入新的里程碑，能多方為職業勞工及眷屬服務，對於職災家庭的保護可以更加完備，本部 114 年所編列預算，均為落實與增進勞工朋友權益及福祉相關支出，希望各位委員鼎力支持與指教，謝謝。

主席：謝謝洪部長的報告。

有關本日會議各項書面資料均列入紀錄，刊登公報。

勞動部書面資料：

勞動部業務報告

壹、前言

今日 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，申翰以兢兢業業的態度，前來提出首次業務報告，倍感榮幸。

勞動部正面臨嚴峻的考驗與挑戰，我們期許從中汲取智慧與經驗，重新檢視內部機制與外部政策，以實際行動回應社會期待，並持續強化勞動政策之推展，聆聽勞工需求，共同守護勞動權益。

為此，本部將以勞工需求為依歸，聚焦於健全職場文化、推動雙就業與雙照顧政策、完善勞保與退休金制度，以及保障勞工權益等核心任務。以下謹就勞動部重要業務推動情形及發展重點，向各位委員摘要報告，敬請各位委員不吝指教。

貳、重要業務推動情形及發展重點

一、落實預防職場霸凌及性騷擾防治工作，建立友善職場

(一)建立安全與尊重的友善職場

為強化對員工的關懷與保護，改善職場文化，本人自 11 月 25 日就任後，首要穩定內部同仁士氣，並確保每位同仁都能在安全與尊重的環境中工作。在申訴管道完善建置前，本人已提供北分署同仁一個專屬的申訴專線及 email，讓同仁們有任何的建議或申訴，都可以安心撥打或 email 傳達心聲，本人一定會親自處理及保密。希望同仁們都能安心工作，逐步重振士氣，重拾為民服務的初心與使命。

(二)強化勞工職場霸凌預防及處理法制

為督促事業單位落實預防職場霸凌事件，《職業安全衛生法》課予雇主落實職場不法侵害預防及處理之義務，且本部已於 111 年 8 月修正公告「執行職務遭受不法侵害預防指引」，提供事業單位據以訂定預防計畫並執行，違反者將依法裁罰；另本部亦透過宣導、輔導及檢查等政策工具，督促雇主落實法遵，並提供勞工諮詢及心理諮商服務。

因應近期職場霸凌事件，本部刻正研議強化職場霸凌防制之法效性，除已蒐集日、韓及國際先進國家之法制規範，並邀集專家學者與地方政府召開會議研商，將以開放態度持續徵詢各方意見，以完善職場霸凌事件之申訴、調查及處理機制等規範。

(三)穩健落實職場性騷擾防治政策

為落實《性別平等工作法》有關性騷擾防治新修正規定，本部辦理相關配套措施，包括補助地方聘用人力及調查案件所需之經費，提供被害人心理諮商、法律諮詢與扶助，協助地方建立處理機制，以督促雇主落實法令、保護被害人；建置調查專業人才資料庫，並持續培訓，目前已有 1,551 名調查專業人士；建置性騷擾案件通報系統，提供雇主便捷管道，並作統計及管理；盤整各地方政府提供被害人相關資源，於本部官網上線，提供各界參用。未來將持續推動全面教育宣導，提升社會大眾認知率，並輔導地方政府優化處理機制，適時檢討相關法令、配套措施，掌握實施情形並滾動精進。

二、雙就業、雙照顧

(一)支持再就業重返職場

1. 落實「婦女再就業計畫」

為提升婦女勞動參與，鼓勵婦女再就業，本部推動「婦女再就業計畫」，結合相關部會資源，持續精進職場支持，透過彈性工時建構友善職場，平衡工作與家庭照顧需求，並增加「自主訓練獎勵」、「再就業獎勵」、「雇主工時調整獎勵」獎勵措施，鼓勵婦女重返職場及雇主僱用婦女就業，113 年截至 10 月止，已協助婦女再就業 3 萬 1,724 人次。本部將以 114 至 117 年每年增加 3.5 萬名婦女重返職場，117 年女性勞參率達 53.5% 為目標持續辦理。

2. 落實《中高齡者及高齡者就業促進法》

為提升中高齡者及高齡者勞動參與，本部依中高齡者就業專法持續推動「中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）」、「55Plus 壯世代就業促進措施」及「5050 壯世代就業網絡合作計畫」等措施強化中高齡者及高齡者勞動參與，並滾動精進各項作法。113 年截至 10 月止，

已協助中高齡者及高齡者就業 10 萬 8,776 人；113 年 10 月中高齡者勞參率為 67.15%、高齡者勞參率為 9.86%，勞參率分別較《中高齡者及高齡者就業促進法》施行前（109 年 11 月）成長 2.95%及 0.74%。本部將以 114 至 117 年每年增加 12 萬名中高齡者及高齡者續留或重返職場為目標持續辦理。

(二)照顧不離職續留職場

1. 推動「多元陪伴照顧服務試辦計畫」

為創造多元的陪伴照顧服務彈性，本部已於 113 年 11 月 14 日公告「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，將以一對多模式，由試辦單位聘僱陪伴照顧服務工作者，按服務對象需求，至服務契約履行地提供全日、半日與部分時數等日常生活照顧、陪伴就醫、安全看視服務；另由試辦單位建立督導、輔導、通譯及接案派案機制。

目前已有 8 家非營利組織申請試辦，114 年 2 月起提供服務，首年試辦北中南 3 家、預估服務 2,500 人次。未來符合申請家庭看護移工之失能者、具重大傷病或緊急術後出院後返家需照顧者都可提出申請，減輕家庭照顧負擔。本試辦計畫將秉持開放態度，與各種利害關係人（團體）進行社會對話並持續進行滾動檢討，以有效協助照顧者續留職場。

2. 提供勞工生養環境之經濟支持

為強化對育嬰留職停薪勞工之經濟支持，除就業保險按被保險人平均月投保薪資 6 成發給之育嬰留職停薪津貼外，自 110 年 7 月 1 日起，另加給 2 成薪資補助，使留職停薪期間平均月投保薪資替代率達 8 成。截至 113 年 10 月止，受惠人數共 30 萬 8 千餘人，核付金額 114 億 4,551 萬餘元。

3. 建構友善勞工的工時彈性制度

工時問題是勞工朋友普遍關心的議題，其核心是為了確保工作與生活平衡，本部對此高度重視。勞工在生活中面臨多元而複雜的挑戰，包括照顧長輩（顧老）、撫養子女（顧小），更有辛苦的「三明治」世代。因此，政府政策的核心目標是實現「照顧不離職」，以協助勞工兼顧家庭與職場。

為此，本部針對勞工朋友們生活中面臨之各項需求，已提供多種彈性化支持措施，包括「家庭照顧假」、「陪產檢及陪產假」、「因照顧協商減少或調整工作時間」、「放寬育嬰留職停薪彈性」及「多元陪伴照顧服務試辦計畫」等。此外，113 年 12 月底前，將會完成「彈性（短天期）之育嬰留職停薪試辦計畫」，並將根據試辦結果進一步檢討及優化相關措施。

面對勞工實際需求及民間團體的倡議，本部將以整體性思維進行檢討與規劃，同時在推動過程中，持續積極與各種利害關係人（團體）進行溝通，尋求社會相互包容，循序推進，以建構更友善的勞工職場環境。

4. 支持企業提供友善職場育兒環境

為鼓勵企業增加設置托兒設施，本部於 113 年 8 月 27 日修正發布《哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法》，新興建托兒設施最高補助額度由 300 萬元提高至 500 萬元。不限

事業單位規模，均提供企業辦理托兒設施或措施之補助經費，113 年計補助 445 家。另透過辦理觀摩說明會、編製參考手冊、建置企托專網、提供免費專家入場諮詢輔導等，協助企業營造友善育兒職場。

三、確保勞工保險及退休金制度穩定

(一)穩健勞保年金制度

因應人口老化及少子女化趨勢，為確保勞工及其遺屬長期經濟生活安全，自 98 年 1 月 1 日施行勞工保險老年、失能及遺屬年金給付制度；年金制度實施以來，除透過多元管道宣導年金制度外，並廣續檢討及修正相關法規，以落實年金法制，保障勞工之保險給付權益。自開辦起截至 113 年 9 月止，請領老年、失能及遺屬年金給付人數共 190 萬 1,374 人，總計核付 2 兆 9,814 億 6,174 萬餘元。

為協助穩定及維持基金水位，本部自 109 年起撥補勞工保險基金，114 年亦續編 1,200 億元，且依《疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例》額外編列特別預算 300 億元挹注，總計 6 年編列預算為 3,870 億元。

政府撥補及多元之基金投資運用下，截至 113 年 9 月止，勞工保險整體收支順差 2,245 億元，累存基金餘額為 1 兆 956 億元，未來政府仍將持續辦理撥補，確保制度穩健運作。

(二)強化勞工退休金權益保障

《勞工退休金條例》（以下簡稱勞退新制）自 94 年 7 月 1 日施行以來，已逐步擴大勞退新制之保障範圍，包括本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、取得永久居留許可之外國人皆已納入適用對象，俾使制度更臻完備；另為鼓勵勞工自願提繳退休金，及早為退休生活做準備，以確保老年經濟生活安全保障，持續透過多元管道，加強宣導自願提繳退休金之好處。勞退新制開辦至 113 年 9 月止，提繳單位數計 58 萬餘家，新制提繳人數計 764 萬餘人，自願提繳人數自 94 年底之 36 萬餘人成長至 117 萬 5 千餘人。

為保障具有勞退舊制工作年資勞工之退休金權益，本部持續督促地方主管機關，加強輔導及查核事業單位按月及足額提撥勞工退休準備金，於 112 年足額提撥家數計 7 萬 9 千餘家，足額提撥率達 99.8%。

此外，113 年 7 月 31 日修正《勞動基準法》第 54 條，明定勞雇雙方得協商延後強制退休年齡，刻正研擬「勞雇雙方協商延後退休年齡及退休後再僱用參考指引」，俾提供勞雇雙方參考。

(三)勞動基金全球多元布局，掌握市場脈動機動調整

勞動基金各項投資運用透過多元分散布局於股票、債券及另類等各種資產，同時配置於國內、外金融市場，以降低單一金融市場波動對整體基金收益影響，俾獲取長期穩健收益，保障勞工退休生活。113 年截至 10 月止，整體勞動基金收益數為 9,391 億元，收益率為 14.96%，運用規模為 6 兆 8,814 億元。

全球政經情勢瞬息萬變，基金短期可能受金融市場震盪影響，長期績效尚屬穩健，經管基金規模及收益持續增長，未來仍將秉持專業投資，動態靈活調整投資組合，穩健增益基金報酬。

四、強化就業協助，提升職場技能

(一)強化推動「投資青年就業方案」第二期

為協助青年就業，行政院核定自 112 年 5 月廣續推動「投資青年就業方案」第二期（112 年至 115 年），該方案統合 11 個部會資源推動相關措施，包括本部初次尋職青年穩定就業計畫、大專青年預聘計畫及產業新尖兵計畫等，預計 4 年協助 80 萬名青年就業。113 年截至 10 月止，共協助 19 萬 4,600 名青年就業，青年失業率於 113 年 1 至 10 月平均為 7.97%，為 98 年金融海嘯（最高 10.76%）以來最低，顯示政府協助青年就業各項政策已見成效，將持續推動並滾動檢討。

(二)提升勞工就業技能，厚植重點產業所需技術人才

為強化青年銜接職場增進實務技能，本部結合學校及企業資源，推動大專青年預聘計畫及工作崗位訓練等措施；另依據產業發展及就業市場所需技能需求，辦理就業導向之職前訓練；同時鼓勵在職勞工提升技能，運用自有設施及結合民間訓練單位，提供多元進修訓練課程，並以補助部分訓練費用或輔導服務方式，協助企業辦理員工訓練；未來將持續配合國家重點產業發展，優先挹注資源辦理數位轉型、智慧機械等重點產業人才職業訓練，同時依據產業需求持續成立相關產業人才培訓據點。113 年截至 10 月止，共訓練 31 萬 3,649 人。

(三)持續推動職能基準及技能檢定

因應產業發展趨勢，串聯公私跨域合作、推展職能基準多元應用，本部協調各部會發展產業人才之職能基準，113 年發展與更新 230 項職能基準，並擴大職能基準應用效益，受理職能導向課程認證申請 225 案，以優化課程品質；另為強化國人就業所需專業技能推動技術士技能檢定相關業務，並依產業技術更新情形持續滾動調整檢定內涵，目前共開辦 139 職類（具從業人員法規效用共 83 職類），113 年截至 10 月止，共核發 22 萬 4,516 張技術士證。

(四)籌辦技職競賽強化青年技職尊榮

為鼓勵青年學習專業技術及提升技能水準，本部透過培育優秀技能人才參與技能競賽強化青年技術能力。113 年我國遴選 50 個職類 58 名國手於 9 月 10 日至 15 日參與法國里昂第 47 屆國際技能競賽，榮獲 2 金、3 銀、10 銅及 28 優勝佳績，總成績排名世界第 4。

另為提升國際能見度，深化國際技術交流，我國 114 年將主辦 2025 年「亞洲技能競賽」。為利賽事籌辦，已於 113 年 11 月 20 日至 22 日主辦「2024 年國際技能組織亞洲分會全體會員大會」，並於會中決議 2025 年「亞洲技能競賽」預計開辦青年組 40 個職類（含 4 個展示職類）、青少年組 8 個職類，且我國成功爭取青年組共計 21 個職類國際裁判長及 3 個職類副裁判長職務，期能提高奪牌機會，展示我國技能實力。

(五)鼓勵創新創業，創造在地就業機會

本部為協助民眾成功創業，運用「創業諮詢輔導服務計畫」辦理研習課程、提供全程免費創業諮詢輔導陪伴機制與創業貸款利息補貼。113 年截至 10 月止，辦理創業研習課程計 165 場次、7,284 人次參加、3,455 人接受創業諮詢輔導服務，並協助 3,179 人創業、核准創業貸款及利息

補貼申請 485 人次。未來將持續掌握微型創業熱門行業別，建置輔導顧問能量，並提供個案適性分析、研習課程、諮詢輔導、創業店家聚會活動及成果展售會等創業前、中、後之不同服務資源。

另本部持續運用多元就業開發方案及培力就業計畫，透過公私協力模式，結合民間團體推動促進區域發展、提升社會福祉及就業支持等創新用人計畫，創造在地與偏鄉就業機會，發展社會創新及地方創生。113 年截至 10 月止，共協助 2,782 名失業者在地就業。

(六)積極推動「疫後改善缺工擴大就業方案」

為協助疫後缺工產業補實人力，行政院核定自 112 年 5 月起推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，針對受疫情影響造成疫後嚴重缺工的產業別及職務，透過跨部會合作會商機制，由各缺工產業之中央目的事業主管機關引導產業優化勞動條件，並由本部針對符合標準之專案職缺進行專案媒合，運用獎勵及補助措施，鼓勵勞工投入缺工產業。112 年已與交通部及經濟部會商，將旅宿業房務（含清潔）人員、餐飲業內外場服務人員與廚務人員及航空站地勤業勤務員與清艙人員等納入適用，自 112 年至 113 年 11 月止，共專案協助業者僱用 3,832 人。本方案原訂試辦至 113 年 6 月 30 日止，因考量旅宿業及餐飲業仍有基層人力不足現象，故針對旅宿業及餐飲業延長試辦期間至 113 年 12 月 31 日。

未來將參考疫後缺工方案執行經驗，持續透過跨部會合作辦理專案媒合，協助缺工產業轉型、訂定專案職缺合理薪資條件改善勞動條件，以及運用就業獎勵等措施，積極開發勞動力，紓緩產業缺工情形。

五、發展跨國勞動力，保障移工權利

(一)積極推動「移工留才久用方案」

為紓緩中階技術人力短缺問題，本部自 111 年 4 月 30 日起推動「移工留才久用方案」，開放
在臺工作滿 6 年以上移工或取得我國副學士學位以上之僑外生，具備一定專業技術且受聘僱薪資達一定條件者，得留臺從事製造、營造、海洋漁撈、農業、屠宰、看護等中階技術工作。並於 112 年 12 月 6 日揭牌成立「移工留才久用服務中心」單一服務窗口，提供櫃檯服務專線諮詢、專人專案追蹤管理、加速審核及官網資訊檢查查詢等四大服務。截至 113 年 11 月 10 日止，共計核准中階技術人力計 3 萬 7,437 人。

(二)擴大留用僑外生

本部已配合國家發展委員會（以下稱國發會）積極擴大留用僑外生在臺工作類別，自 113 年 8 月 28 日起開放取得我國副學士以上學位之僑外生，如經 80 小時以上旅宿服務之實習訓練課程，得從事旅宿服務相關工作，以因應國內旅宿業所缺乏從事房務、清潔、訂房、接待或旅宿所屬餐廳外場等工作人才。另規劃新增中階技術醫院照護輔佐工作、倉儲助理工作、貨車駕駛工作、隨車助理工作、公路及市區客運駕駛工作及客運 SMS 安全管理人員等 6 款工作。

(三)推動「在臺移工一站式申請聘僱及居留整合服務」

本部與內政部移民署自 113 年 1 月起推動「在臺移工一站式申請聘僱及居留整合服務」，協助

雇主運用跨機關資訊系統整合介接及申請作業，可同步完成申辦移工聘僱許可及居留許可申請，避免移工因雇主或仲介公司疏失未於規定時間內協助申辦居留或展延居留許可致逾期居留，導致無法合法在臺工作。截至 113 年 10 月止，共計 11 萬 1,115 名雇主、移工 14 萬 2,992 名受益。

(四)跨部會合作改善移工失聯

持續配合內政部及國安團隊辦理專案查處失聯移工，強化失聯移工管理；為鼓勵雇主合法聘僱、減少非法僱用誘因，已與內政部國土管理署、農業部、衛生福利部建立跨部會合作，自 112 年 6 月調整移工政策，開放及調整一般營造業、農業及機構看護移工申請資格，另農、林、牧及養殖漁業移工聘僱情形穩定，經 113 年 9 月跨國勞動力政策協商諮詢小組社會對話共識，已調高農業移工開放名額至 2 萬名。

另為強化國外仲介公司對引進移工失聯之管理責任，已與外交部合作建立國外仲介定期查核失聯比例及人數之停權機制，後續要求主管機關建立移工失聯風險管控應變措施，以加強源頭管理及後端查緝。

(五)新增移工來源國

113 年 11 月 5 日已召開臺印度勞務合作工作層級第 1 次會議，會議決議共同推動「引進印度勞動力啟動計畫（launch program）」，初期採小規模穩健推動，初次引進製造業 1,000 名、直聘 5%印度移工為目標，並視執行成效適時調整。另預定於 114 年 2 月以視訊會議召開第 2 次工作層級會議，討論合作方式及作業流程。

六、建構安全衛生工作環境

(一)健全職業傷病防治及職災個案主動服務

依《勞工職業災害保險及保護法》積極推動認可醫療機構，截至 113 年 11 月止，已認可 17 家職業傷病診治專責醫院及 38 家職災職能復健專責醫院，並連結各地 92 家職業傷病診治網絡醫院及 23 家職災職能復健生心理強化機構，共同對職災勞工提供職業傷病門診服務 2 萬 6,123 人次、職業傷病諮詢 8,190 人、轉介相關單位 3,034 人、職能復健個案管理 6,259 人及協助復工 2,825 人，有效建立綿密且高品質之職業傷病診治、醫療復健及職能重建等整合性服務，協助職災勞工順利重返職場。

提供職災個案主動服務於 22 個地方政府配置 70 名職災勞工專業服務人員及 22 名重建行政協助人員，提供個別化深度服務及協助職災勞工重返職場所需之相關輔助措施，並維護其權益。113 年截至 11 月止，開案個案管理服務總件數達 2,425 件，提供職業災害勞工與家屬服務及連結相關資源計 10 萬 685 人次。

(二)強化營造工程減災機制

為持續推動營造工程減災，本部已訂定年度減災策進計畫，主要作法包括運用跨部會合作機制，強化營造工程施工安全監督效能；持續與營造業相關公（協）會團體對話，促請其督促所屬會員落實工地墜落預防管理；辦理勞工個人防護具穿戴教育訓練及外籍移工職安卡教育訓練

，提升高風險作業人員施工安全知能；修正職業安全衛生法令，增加工程業主交付規劃設計及施工之風險評估與管理責任及提高處罰額度等。

另外，透過勤查嚴罰方式要求業者強化各項防災作為，113 年截至 11 月止，計檢查 3 萬 2,847 工地次，停工 2,135 次，罰鍰新臺幣 4 億 597 萬元，營造業重大職災死亡人數較去（112）年同期減少 18 人。

（三）精進高風險廠區防爆安全管理

為確保高風險事業單位廠區之防爆安全，本部與經濟部跨機關合作，共同督促事業單位強化防爆安全管理。另為進一步協助事業單位強化危險區域用電設備之使用安全，除研訂「防爆電氣設備設置作業指引」，供事業單位遵循及勞動檢查機構實施勞動檢查外，並針對 31 家國營事業廠區之 190 個工作場所，實施防爆電氣設備專案檢查，要求該等工作場所是應依危險區域劃分結果，選用對應規格之防爆電氣設備，及該等設備應取得型式檢定合格證明書或審驗合格證明，並完成資訊網站登錄及張貼安全標示，113 年截至 9 月止，已全部檢查完竣。

此外，為持續強化產品源頭管理機制，杜絕不符合安全標準之機械設備器具流入市場，本部強制要求防爆電氣設備型式檢定機構，每年度參加防爆電氣設備能力試驗，以確認其專業檢測技術能力，並針對型式檢定機構之檢定主管與檢定員及事業單位，廣宣廉政操守及法紀教育，以避免發生違法情事。

（四）輔導中小企業及 3 高之事業單位改善工作環境

為協助中小企業改善其工作環境，本部持續招募各縣市在地業界或已退休的專業人才籌組輔導團，協助各地方政府進用安全衛生專責人力，針對傳統製造業、地方營造工程等高危害風險之業別執行臨廠訪視輔導、防災訓練宣導等工作。113 年截至 11 月止，共執行臨廠輔導 1 萬 7,312 場次、新成立 24 個安全衛生家族，共 543 家企業參與。

為協助高風險、高職災、高違規（簡稱 3 高）之事業單位，從源頭消弭危害因子，實施 3 高廠場臨廠輔導、石化及化學工廠製程安全輔導、產線製程設備及高風險工作場所之專案輔導，113 年已辦理完成 94 場次。

（五）推動離岸風力發電系統作業安全

為協助事業單位強化離岸風場海域施工危害辨識等能力，本部邀集經濟部、交通部、海洋委員會、離岸風場開發商及相關專家學者等成立「離岸風電作業安全跨部會技術平台」，聚焦產業風險，迄今已召開 10 次跨部會技術平台會議，並借鏡英國離岸風場職業安全衛生監督制度，組成監督檢查小組，接受離岸風電相關專業訓練。113 年已分別對海龍風場、中能風場、允能風場之海事工程，乘船出海實施安全衛生監督檢查，督促進場施工之事業單位落實自主查核及風險評估。

（六）提升安全衛生及勞動條件監督檢查效能

為發揮監督檢查效能，本部每年參照我國勞動條件、職業安全衛生及職業災害情況，訂定勞動檢查方針，明定優先受檢事業單位選擇原則、監督檢查重點與檢查及處理原則等事項，並依

事業單位屬性及規模，實施風險分級管理，運用檢查、宣傳、輔導及教育訓練等政策工具，以提升產業安全衛生水準。113 年截至 10 月止，實施安全衛生監督檢查 12 萬 4,846 場次，未來本部將持續推動各項職場減災策略及計畫，以保障工作者安全與健康。

考量適用《勞動基準法》之各行各業作業型態、違規風險、情節及事業單位規模等不盡相同，本部除針對高工時、高違規者等事業單位，透過「專案檢查」、提列「重點檢查對象」與實施「跨部會聯合稽查」等措施，加強勞動檢查之強度與頻率，督促事業單位確實符合勞動法令規定外，並對於違規風險較低、小（微）型、法令認知不足之企業，運用宣導輔導、法遵訪視、引領法遵等多元政策工具，督促及協助事業單位落實勞動法令，進而確保勞工權益。113 年截至 11 月止，實施勞動條件監督檢查 5 萬 6,931 場次，辦理勞動法令宣導 760 場次，計 5 萬 630 人參加。

七、推動公平穩定勞資關係

(一)營造有利結社環境

依憲法法庭憲判字第 7 號判決，修正《工會法》增訂第 6 條之 1 修正草案，明確廠場工會範圍規範符合法律保留原則，草案業經本部法規會審查，俟行政院審查完成後，送請大院審查。另積極推動各項輔導勞工籌組工會及工會會務發展措施，113 年截至 11 月止，新成立之企業、產業工會計 29 家。

(二)強化勞資誠信協商

為協助勞資雙方協商及簽訂團體協約，除廢續辦理專家入廠輔導、集體協商知能培訓活動與簽訂團體協約獎勵金等措施外，並於 113 年 10 月下旬邀請美國聯邦調解調停署（FMCS）指派專業調解員來臺擔任講座，提升我國勞工行政人員、調解人員、工會與事業單位勞資協商人員相關知能。113 年截至 11 月止，已受理 77 家工會申請簽訂團體協約獎勵金，並核發獎勵金計 1000 萬元。

此外，為營造勞資誠信協商環境，修編「團體協約法誠信協商參考手冊」及「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」，並印製提供勞資雙方參考，以有效促進團體協約之簽訂。

(三)完善勞資爭議調解與不當勞動行為裁決機制

為強化勞資爭議調解機制，推動行政調解律師陪同措施，平均每年提供超過 400 件爭議案有律師陪同勞工進行調解。113 年 7 月修正公布《勞動部補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點》及《行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解作業要點》，透過調整補助調解金額及強化對於受託團體執行調解業務品質管理方向，確保勞工透過調解獲得有效權益救濟。113 年截至 9 月止，全國勞資爭議案件經地方政府協助進行調解計 2 萬 406 件，調解成立率約 58%。另持續辦理調解人認證及回流訓練，以提升勞資爭議協處人員知能。

為建構友善勞資關係環境，本部受理工會申請雇主之不當勞動行為案，自設立起至 113 年 11 月止，裁決申請案件計 766 件，其中作成裁決決定者 415 件、和解成立者 172 件。勞資雙方因不服裁決決定而各向行政法院提起訴訟之件數為 196 件，經法院審理判決後維持原裁決之比率

達 84%。

(四)精進勞工法律扶助措施

為協助勞工透過司法救濟途徑爭取勞動權益，本部自 100 年起依據修正後《勞資爭議處理法》成立勞工權益基金，並訂定《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法》。截至 113 年 10 月止，准予扶助律師代理案件計 3 萬 7 千件，近 7 成之判決結果對勞工有利，勞工透過訴訟可得金額近 101 億元，有效保障勞工法定權益。另有關補助勞工訴訟期間必要生活費用部分，共補助 1,366 人次，扶助計 1,780 萬 9 千餘元。

八、多面向保障勞權，積極回應公正轉型

(一)外送平臺外送員勞動權益保障

為保障外送平臺外送員之勞動權益，本部持續推動外送平臺業者與外送工會對話平臺會議，透過對話協商就外送工會反應之相關權益問題凝聚共識。同時，協助公平交易委員會與經濟部針對兩家平臺結合案及股權交易案之審查，就外送員權益保障事項提供意見。另本部已與交通部共同合作，朝訂定平臺機車貨運運價之共識，研修《汽車貨運業管理規則》等有關規定，以保障消費者及外送員權益。

(二)加強保障派遣及承攬勞工勞動權益

為強化政府機關（構）之承攬派駐勞工之勞動權益保障，持續滾動檢討修正「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」，促使公部門於辦理勞務採購時應透過定期稽核等方式，以強化對承攬人遵守勞動法令之履約管理及監督。另與行政院人事行政總處及公共工程委員會共同辦理公部門承攬勞工權益保障宣導，並製作數位課程放置本部勞教 e 網，以強化宣導效益。

自 113 年 6 月起，透過跨部會及與地方政府合作，推動上市櫃公司、國（公）營事業單位應選擇具勞動法遵廠商、督促與稽核廠商遵循勞動法令及於年報揭露執行情形，強化公、私部門落實企業社會責任，確保派遣及承攬勞動者等非典型勞動者之相關權益。

(三)定期檢討最低工資

113 年 9 月 19 日公告首次最低工資數額，每月最低工資為 2 萬 8,590 元，每小時最低工資為 190 元，自 114 年 1 月 1 日實施。後續亦將依法定期檢討最低工資，保障勞工的基本生活。

(四)推動淨零排放公正轉型相關勞動議題與措施

為使淨零轉型過程「盡力不遺落任何人」，本部配合國發會研訂「淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引」，預定於 113 年 12 月底前，函送各中央目的事業主管機關參用，以協助各機關於淨零轉型政策行動形成與推動過程中，注意可能涉及之公正轉型勞動面向議題，並規劃因應措施，共同保障勞工權益，實現公平、包容與永續並重之發展願景。

另為深植工會淨零排放公正轉型相關勞動權益知能，於 113 年 11 月邀集石油、鋼鐵及銀行等產業相關工會，針對「國際趨勢」、「政策方向」及「工會角色」等主題，聽取專家學者分享並進行交流，以深化工會瞭解淨零排放公正轉型之發展趨勢；113 年截至 11 月止，補助工會辦理 237 場教育訓練，增進工會會員知能，並提升團體協商意識。

而為協助因淨零轉型受衝擊之失業勞工或有意轉職勞工再就業，本部運用全國公立就業服務據點，提供就業諮詢並依需求推介就業或安排參加職訓提升就業技能，並可運用就業促進工具鼓勵雇主僱用，協助勞工排除就業障礙及穩定就業。

(五)精進企業勞權相關永續資訊之揭露

為精進企業勞權相關永續資訊之揭露，本部已於 113 年 8 月 29 日邀集金融監督管理委員會（以下稱金管會）及專家學者召開「精進企業永續報告書勞權相關永續資訊之揭露」跨部會協作會議，並依據行政院經濟發展委員會第 2 次會議決議，與金管會共同研議將相關勞權指標，例如：基層員工「薪資平均數」及「薪資中位數」變動比等，於 114 年納入企業永續報告書揭露範圍，以達到保障勞動權益及企業永續發展之目標。

(六)促進「薪資透明化」勞雇雙方資訊對等

行政院已於 113 年 10 月 30 日針對「薪資提升及薪資透明化議題」提出三大項目 8 項創新對策，其中本部為第二大項「薪資透明化」部分，為促進人才招募之勞雇雙方資訊對等，提高媒合效率及維護求職者權益，《就業服務法》於 107 年修正第 5 條第 2 項第 6 款規定，規範職缺之經常性薪資未達新臺幣 4 萬元，雇主應公開揭示或告知其薪資範圍。考量近年國人薪資水準已較 107 年有所提升，本部刻正規劃於 114 年滾動檢討調高薪資揭示門檻至 5 萬元。

參、結語

隨著經濟結構轉型，勞動關係、形式與樣態也持續調整。勞動部除了與時俱進掌握各種新型態的勞動模式外，對於勞工在生活上面臨的各種議題，我們以「照顧不離職」為核心理念，推動多項協助措施，包括各種假別的規劃、放寬育嬰留停規定、推行多元陪伴照顧計畫、補助企業設立托兒設施及鼓勵推動友善工作措施等，期望讓勞工朋友們更能安心在職場，兼顧工作與生活。

針對職場霸凌議題，近期的事件對勞動部內部同仁及形象造成重大打擊。我對年輕公務員的逝去深感悲痛，也同時深刻檢討現行制度，及業務分配合理性等問題。對內，我已要求霸凌案件重啟調查，從被壓迫者角度重新還原歷程；對外，我也指示業務單位主動瞭解國際作法，並邀請專家學者研商，共同建構職場霸凌防治法制化，為勞工提供更完善的勞動條件及職場保障。

另外，勞保改革也是大家非常關注的議題，攸關到勞工退休後的生活保障。本部在參考各國經驗後認為，改革作法應採多元策略，並不侷限於撥補。勞動部未來會以維持基金水位為目標，推動包含持續撥補、多元投資、強化納保及給付審核等措施，我們將持續與社會各界溝通、凝聚共識，審慎考量各方寶貴意見。

制度的研擬與推動，除了仰賴公部門的積極作為外，更需要廣泛傾聽不同團體與立場的聲音。我希望勞動部不是一個冰冷的行政單位，而是更能夠貼近勞工需求，提出有效及針對問題的解決方案。最後，感謝各位委員的指教，也希望各界可以給予我們監督，並提出建議，讓我們能不斷精進，攜手推動勞動環境的進步與完善。謝謝大家！



立法院第11屆第2會期社會福利及衛生環境委員會

勞動部業務報告

洪申翰 部長
113年12月9日



- 1 || 落實預防職場霸凌及性騷擾防治工作，建立友善職場
- 2 || 雙就業、雙照顧
- 3 || 確保勞工保險及退休金制度穩定
- 4 || 強化就業協助，提升職場技能
- 5 || 發展跨國勞動力，保障移工權利
- 6 || 建構安全衛生工作環境
- 7 || 推動公平穩定勞資關係
- 8 || 多面向保障勞權，積極回應公正轉型

落實預防職場霸凌及性騷擾 防治工作(1/2)



01 建立安全與尊重的友善職場

- 勞動部將強化對員工的關懷與保護，重振內部士氣，讓同仁都能安心工作，重拾為民服務的初心與使命。

02 強化勞工職場霸凌預防及處理法制

- 111年8月修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」。
- 研議強化職場霸凌防制之法效性
蒐集國際法制規範，邀集專家學者與地方政府召開會議研商，以開放態度持續徵詢各方意見。

3

落實預防職場霸凌及性騷擾 防治工作(2/2)



03 穩健落實職場性騷擾防治政策

- 協助地方政府建立處理機制
補助聘用人力及調查案件所需經費，提供被害人心理諮商、法律諮詢與扶助。
- 建置調查專業人才資料庫：1,551名調查專業人士。
- 建置性騷擾案件通報系統：以利案件統計與管理。
- 持續推動全面教育宣導：提升社會大眾認知率。



4

雙就業、雙照顧(1/2)



01 支持再就業重返職場 113年截至10月止

1 婦女再就業計畫

- 協助3萬1,724人次婦女再就業。
- 114至117年每年增加3.5萬名婦女重返職場，117年女性勞參率達53.5%為目標。



2 落實《中高齡者及高齡者就業促進法》

- 協助10萬8,776人中高齡者及高齡者就業。
- 113年10月中高齡者勞參率67.15%、高齡者勞參率為9.86%。
- 114至117年每年增加12萬名中高齡者及高齡者續留或重返職場為目標。

5

雙就業、雙照顧(2/2)



02 照顧不離職續留職場

1 多元陪伴照顧服務試辦計畫

- 113年11月14日公告，已有8家非營利組織申請試辦。
- 114年2月起提供服務，首年試辦北中南3家、預估服務2,500人次。



2 支持企業提供友善職場育兒環境

- 113年8月27日修正《哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法》。
- 新興建托兒設施最高補助額度提高至500萬元。

3 建構友善勞工的工時彈性制度

- 113年12月底前，推動「彈性(短天期)之育嬰留職停薪試辦計畫」。

4 提供勞工生養環境之經濟支持

- 自110年7月1日起，留職停薪期間平均月投保薪資替代率達8成。
- 受惠人數30萬8千餘人。

6

確保勞工保險及退休金 制度穩定



01 穩健勞保年金制度

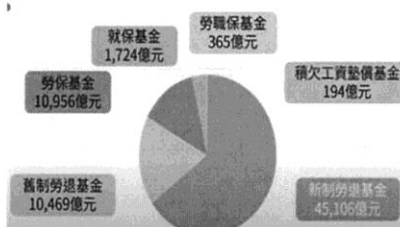
- 截至113年9月止
勞保整體收支順差2,245億元。
累存基金餘額1兆956億元。

02 強化勞工退休金權益保障

- 113年7月31日修正《勞動基準法》第54條
明定勞雇雙方得協商延後強制退休年齡。

03 勞動基金全球多元布局

- 113年截至10月止
整體勞動基金收益數9,391億元。
收益率14.96%。
運用規模6兆8,814億元。



7

強化就業協助,提升職場技能



01 投資青年就業方案第二期

- 113年截至10月止, 協助19萬4,600名青年就業。
- 從112年到115年, 預計4年可協助80萬名青年就業。

02 創造在地就業機會

- 運用多元就業開發方案及培力就業計畫。
- 113年截至10月止, 協助2,782名失業者在地就業。

03 疫後改善缺工擴大就業方案

- 自112年至113年11月止, 專案僱用3,832人。
- 旅宿業、餐飲業延長試辦至113年12月31日。

04 提升勞工就業技能

- 厚植重點產業所需技術人才, 113年截至10月止, 訓練31萬3,649人。



8

發展跨國勞動力， 保障移工權利

01 移工留才久用方案

- 自111年4月30日起至113年11月10日止
- 核准3萬7,437名中階技術人力。

02 擴大留用僑外生

- 規劃新增中階技術醫院照護輔佐工作、倉儲助理工作、貨車駕駛工作、隨車助理工作、公路及市區客運駕駛工作及客運SMS安全管理人員等6款工作。

03 移工一站式服務

- 服務雇主11萬1,115名。
- 移工14萬2,992名受益。

04 改善移工失聯情形

- 強化仲介公司的管理責任。
- 要求主管機關建立移工失聯的應變措施。



建構安全衛生工作環境

01 職業傷病防治及服務

- 職業傷病門診服務4萬6,431人次。
- 職災勞工個案管理服務達2,425件。

02 加強檢查效能

1 強化營造工程減災

- 檢查3萬2,847工地次，停工2,135次。
- 罰鍰新臺幣4億597萬元。

2 發揮監督檢查效能

- 安全衛生監督檢查12萬4,846場次。
- 勞動條件監督檢查5萬6,931場次。

03 改善產業工作環境

- 113年截至11月止
新成立24個安全衛生家族，543家企業參與。
- 113年辦理94場次3高廠場等臨廠或專案輔導。



推動公平穩定勞資關係



01 營造有利結社環境

- 依憲法法庭憲判字第7號判決修正《工會法》增訂第6條之1。明確廠場工會範圍規範符合法律保留原則。
- 113年截至11月止，新成立之企業、產業工會計29家。

02 強化勞資誠信協商

- 113年截至11月止受理77家工會申請簽訂團體協約獎勵金，核發獎勵金計1,000萬元。

03 完善勞資爭議調解機制

- 由地方政府協助進行2萬406件勞資爭議調解案件。

04 不當勞動行為裁決機制

- 裁決申請案件766件。
- 經法院審理判決後維持原裁決之比率達84%。

05 精進勞工法律扶助措施

- 准予扶助律師代理案件3萬7千件。
- 補助勞工訴訟期間必要生活費用，共補助1,366人次

11

多面向保障勞權，積極回應公正轉型(1/2)



01 外送員勞動權益保障

- 持續推動外送平臺業者與外送工會對話平臺會議。
- 已與交通部合作，朝訂定平臺機車貨運運價之共識，研修《汽車貨運業管理規則》。

02 保障派遣及承攬勞工

- 自113年6月起，推動上市櫃公司、國(公)營企業應選擇勞動法遵廠商、督促與稽核廠商遵循勞動法令，及於年報揭露執行情形，強化公、私部門落實企業社會責任。

03 定期檢討最低工資

JANUARY 2025

首次最低工資新制即將上路
114年元旦起正式啟動！

月薪 28,590元

時薪 190元

1月

1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

12

多面向保障勞權， 積極回應公正轉型(2/2)



01 推動淨零排放公正轉型

- 研訂「淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引」。
- 預定於113年12月底前，函送各中央目的事業主管機關參用。

02 薪資透明化

- 規劃於114年，要求企業招聘員工時，薪資揭示門檻要調高到5萬元。

03 企業勞權永續資訊揭露

- 113年8月29日召開「精進企業永續報告書勞權相關永續資訊之揭露」跨部會協作會議。
- 與金管會共同研議，於114年將勞權指標納入企業永續報告書揭露範圍。



13

|| 報告完畢

|| 感謝聆聽



勞動部主管 114 年度預算案編列情形（書面報告）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，審查 114 年度本部及所屬機關單位預算案、勞工保險局作業基金、就業安定基金附屬單位預算案暨勞工退休基金（新、舊制）、積欠工資墊償基金等信託基金預算案，首先感謝各位委員對本部及所屬機關預算的支持與監督。以下，謹就 114 年度施政目標與重點、114 年度本部及所屬機關單位預算案、附屬單位預算案暨信託基金預算案編列情形，分別提出報告。

壹、114 年度施政目標與重點

本部依據行政院 114 年度施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對當前社經情勢變化及本部未來發展需要，編定 114 年度施政計畫，其目標與重點如下：

一、持續完善勞動基準保障，建構優質勞動環境，推動轉型下工作者勞動權益保障

(一)落實最低工資審議機制，檢討最低工資，保障勞工基本生活。

(二)檢討現行法定工時規範，維護勞工身心健康。

(三)研訂上市櫃公司永續報告書之勞權指標，引導企業重視勞工權益。

二、加強營造友善職場環境，落實職場工作平權，推動企業參與托育服務與推廣友善育兒職場

(一)健全就業平等法制，精進職場平權宣導。

(二)落實職場性騷擾防治制度。

(三)鼓勵企業提供哺（集）乳室及托兒設（措）施，營造育兒友善之職場環境。

(四)輔導與補助企業辦理工作生活平衡措施，推廣友善職場理念與作法。

三、確保勞工保險及退休金制度穩定，穩健提升基金長期投資收益

(一)持續撥補勞工保險基金，檢討勞工保險相關制度及法令，保障勞工給付權益。

(二)督促地方主管機關落實勞工退休準備金制度查核，並積極宣導與鼓勵事業單位提高雇主提繳率及勞工自願提繳退休金。

(三)監督基金運用作業執行及法規遵循，辦理勞動基金收支、保管及運用業務實地查核，強化監理效能。

(四)建構多元產業配置，掌握金融市場投資趨勢，精進多元投資策略，創造基金長期穩健報酬。

四、強化就業保險制度，精進就業服務效能，積極協助國人就業

(一)檢討就業保險相關規定，提升促進就業功能，增進勞工納保及給付權益。

(二)推動投資青年就業方案第二期，整合部會資源，強化青年就業及職涯發展，培育並引導青年投入重點產業累積專業技能，穩定就業。

(三)建立常態性缺工協助措施，運用就業獎勵積極開發勞動力，並透過跨部會合作，輔導產業優化勞動條件、營造友善勞動環境，以吸引勞工投入及留任。

(四)落實中高齡者及高齡者就業促進法，推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，整合部會資

源強化推動，協助中高齡及高齡失業者就業、在職者續留職場及支持退休者再就業。

(五)推動婦女再就業計畫，運用自主訓練獎勵與再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等措施，協助婦女重回職場。

(六)協助失業者就業，促進社會公益及地方產業發展，支持地方創生；提供創業諮詢輔導服務及創業貸款利息補貼，協助微型創業。

五、推動淨零及數位轉型等多元化實務導向職業訓練，提升技能檢定服務效能

(一)對焦產業雙軸轉型及勞工職涯發展需求，強化公私協力實施淨零及數位轉型等多元類別職業訓練措施，厚植人力資本，培育產業所需人才。

(二)因應產業發展趨勢，擴大產業參與技能檢定，促進檢定內涵鏈結產業需求，強化技術士證效用。

六、優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善攬才留用跨國勞動力

(一)因應經濟社會環境變化，擴大留用外國專業及中階技術人才，鬆綁重大跨國勞動力政策法規。

(二)推動擴大喘息服務及短期替代照顧服務，提升家庭看護工休假權益。

(三)簡化申請家庭看護工流程，擴大多元免評對象，減輕失能者家庭照顧負擔。

(四)優化雇主聘僱外國人線上申辦服務，簡化工作許可申辦流程，協助雇主留用優質跨國勞動力，持續精進直接聘僱服務效能。

七、促進勞資合作，穩定勞資關係

(一)推動勞工籌組工會及工會運作有利措施，賡續推動團體協約簽訂之獎勵及協助措施，強化企業併購勞資協商程序。

(二)穩定勞資爭議調處品質，優化不當勞動行為裁決機制，精進大量解僱通報及協商機制，強化勞工法律扶助範圍。

(三)強化勞動教育扎根深植，提升國民勞動意識。

八、策進職場減災，提升健康勞動力，完備勞工職業災害保險及保護

(一)持續推動職業安全衛生自主管理制度，推廣職場防災教育訓練，強化產業風險管控能力，督促事業單位自主管理。

(二)精進職場減災策略，提升源頭管理及機械設備器具源頭管制，強化事業單位危害性化學品辨識評估，深化營造業等高風險作業之安全衛生監督檢查。

(三)建立有害物之風險分級管理與監督檢查及輔導機制，優化勞工健康服務量能與品質，協助事業單位落實勞工身心健康保護措施。

(四)落實勞工職業災害保險及保護法，加強建立職業傷病診治及職災勞工重建等完整體系，落實職業災害保險配套措施，協助勞工儘早重返職場。

貳、114 年度本部及所屬機關單位預算案編列情形

一、本部主管預算部分

(一)歲入預算

本部主管 114 年度歲入預算，經參酌上（113）年度預算數、112 年度決算數，計編列 9 億 9,951 萬 8 千元，較上年度預算數 9 億 5,749 萬元，增加 4,202 萬 8 千元。茲按歲入來源別編列情形，說明如下：

1. 罰款及賠償收入 4 億 4,684 萬 7 千元，較上年度預算數 4 億 926 萬 6 千元，增加 3,758 萬 1 千元，主要係增列違反職業安全衛生法及勞動檢查法之罰鍰收入 2,000 萬元、違反勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法等規定之罰鍰收入 1,760 萬 9 千元。

2. 規費收入 5 億 3,972 萬 2 千元，較上年度預算數 5 億 3,516 萬 3 千元，增加 455 萬 9 千元，主要係增列雇主申請聘僱外國中階技術人員及雙語等特殊性外國人工作許可審查費收入 270 萬元、辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可申請審查費收入 190 萬元。

3. 財產收入 1,009 萬 5 千元，較上年度預算數 998 萬 7 千元，增加 10 萬 8 千元，主要係增列已報廢財產、廢料及下腳等之變賣收入 10 萬元。

4. 其他收入 285 萬 4 千元，較上年度預算數 307 萬 4 千元，減少 22 萬元，主要係減列借用宿舍員工自薪資扣回繳庫數 17 萬 3 千元。

(二)歲出預算

本部主管 114 年度歲出預算，係配合年度施政計畫，及依行政院核定預算額度與預算編製相關規定等核實編列，計編列 2,928 億 8,169 萬 3 千元，包括本部 2,859 億 6,956 萬 9 千元、勞工保險局 37 億 1,206 萬 2 千元、勞動力發展署及所屬 17 億 3,903 萬 6 千元、職業安全衛生署 8 億 9,308 萬 9 千元、勞動基金運用局 2 億 4,686 萬 4 千元、勞動及職業安全衛生研究所 3 億 2,107 萬 3 千元，較上年度預算數 2,869 億 2,465 萬 2 千元，增加 59 億 5,704 萬 1 千元。茲按預算編列內容分析如下：

1. 依法律義務必須編列之重大支出 1,613 億 4,551 萬 5 千元，占主管預算總額 55.09%，較上年度預算數 1,556 億 7,265 萬 7 千元，增加 56 億 7,285 萬 8 千元，其中：

(1) 補助有一定雇主勞工及其眷屬參加全民健保經費 419 億 9,086 萬 5 千元，較上年度預算數 392 億 5,782 萬 8 千元，增加 27 億 3,303 萬 7 千元。

(2) 補助職業勞工等及其眷屬參加全民健保經費 279 億 7,711 萬 8 千元，較上年度預算數 282 億 1,559 萬元，減少 2 億 3,847 萬 2 千元。

(3) 補助有一定雇主勞工參加勞工保險及就業保險經費 489 億 6,943 萬元，較上年度預算數 456 億 388 萬 1 千元，增加 33 億 6,554 萬 9 千元。

(4) 補助職業勞工等參加勞工保險及勞工職業災害保險經費 424 億 810 萬 2 千元，較上年度預算數 425 億 9,535 萬 8 千元，減少 1 億 8,725 萬 6 千元。

2. 業務推動及基本運作需求經費 1,313 億 544 萬 4 千元，占主管預算總額 44.83%，較上年度預算數 1,310 億 2,538 萬 7 千元，增加 2 億 8,005 萬 7 千元，其中：

(1) 撥補勞工保險基金 1,200 億元，與上年度同。

(2) 受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費 38 億 7,557 萬 6 千元，較上年度預算數 37 億 7,822 萬 4 千元，增加 9,735 萬 2 千元。

(3)補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務經費 3 億 6,885 萬 1 千元，較上年度預算數 3 億 5,167 萬 4 千元，增加 1,717 萬 7 千元。

(4)勞動保障暨年金服務躍升計畫（辦理勞工保險局核心系統營運所需之基礎環境維運與管理及配合政策進行軟體增修等）經費 3 億 3,124 萬 2 千元，較上年度預算數 3 億 2,083 萬 5 千元，增加 1,040 萬 7 千元。

(5)因應貿易自由化就業發展及協助業務經費 3 億 105 萬 7 千元，較上年度預算數 2 億 9,709 萬 4 千元，增加 396 萬 3 千元。

(6)落實危險性機械及設備檢查與管理經費 2 億 5,694 萬 5 千元，較上年度預算數 2 億 4,091 萬 4 千元，增加 1,603 萬 1 千元。

(7)產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助及行政費用 8,627 萬 1 千元，較上年度預算數 1 億 1,528 萬 3 千元，減少 2,901 萬 2 千元。

(8)新增職業安全衛生署南區職業安全衛生中心新建辦公廳舍室內裝修經費 5,127 萬 1 千元。

(9)規劃商港相關工會勞工福利、公益彩券回饋金補助就業安定基金辦理促進特定對象及就業弱勢者就業計畫等收支併列項目經費 3,983 萬 7 千元，較上年度預算數 3,853 萬 8 千元，增加 129 萬 9 千元。

(10)補助勞工權益基金經費 2,800 萬元，與上年度同。

(11)財政部高雄國稅局及職業安全衛生署合署興建所屬單位辦公廳舍計畫預算業已編竣，上年度預算數 5,351 萬 6 千元如數減列。

(12)人事費 43 億 3,813 萬 5 千元，較上年度預算數 41 億 6,294 萬 3 千元，增加 1 億 7,519 萬 2 千元。

(13)其餘業務推動及基本運作需求經費 16 億 2,825 萬 9 千元，較上年度預算數 16 億 3,836 萬 6 千元，減少 1,010 萬 7 千元。

3. 公共建設計畫經費 1,900 萬元及科技發展計畫經費 2 億 1,173 萬 4 千元，合共 2 億 3,073 萬 4 千元，占主管預算總額 0.08%，較上年度預算數 2 億 2,660 萬 8 千元，增加 412 萬 6 千元，主要係減列應用勞動資料強化人力資源能力—勞動資料應用研究經費、行政部門關鍵民生系統精進雲端備份及回復計畫經費；增列職場安全衛生與勞動保障研究經費。

二、本部及所屬機關單位預算歲出部分

(一)本部編列 2,859 億 6,956 萬 9 千元，包括辦理勞動保險業務、綜合規劃業務、勞動關係業務、勞動福祉退休業務、勞動條件及就業平等業務、勞動法務業務及一般行政等經費，較上年度預算數 2,801 億 8,729 萬 6 千元，增加 57 億 8,227 萬 3 千元，主要係增列補助勞工參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險經費 31 億 7,829 萬 3 千元；增列補助勞工及其眷屬參加全民健保經費 24 億 9,456 萬 5 千元；增列受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費 9,735 萬 2 千元；伸算增列調整待遇及增置職員 6 人等人事費 3,075 萬 6 千元。

(二)勞工保險局編列 37 億 1,206 萬 2 千元，包括辦理保險業務、退休金業務及一般行政等經費，較上年度預算數 36 億 4,154 萬 4 千元，增加 7,051 萬 8 千元，主要係伸算增列調整待遇等

人事費 7,349 萬 2 千元；增列辦理就保系統增修、辦公房舍修繕工程等經費 2,336 萬 5 千元；增列補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務經費 1,717 萬 7 千元；增列勞動保障暨年金服務躍升計畫經費 1,040 萬 7 千元；減列辦理因應農保修法及農職保強制納保應用系統開發經費 3,498 萬 5 千元；減列辦理倉庫搬遷、保險精算等經費 1,762 萬 1 千元。

(三)勞動力發展署及所屬編列 17 億 3,903 萬 6 千元，包括辦理勞動力發展業務、分署管理、技能檢定中心管理及一般行政等經費，較上年度預算數 16 億 9,002 萬 1 千元，增加 4,901 萬 5 千元，主要係伸算增列調整待遇等人事費 3,813 萬 2 千元；增列因應貿易自由化就業發展及協助業務經費 413 萬元；增列勞動力發展署補助辦理就業保險業務所需行政事務費 400 萬元及會議室隔音經費 275 萬元；減列技能檢定中心電梯汰換經費 99 萬元。

(四)職業安全衛生署編列 8 億 9,308 萬 9 千元，包括辦理職業安全衛生業務及一般行政等經費，較上年度預算數 8 億 5,748 萬 4 千元，增加 3,560 萬 5 千元，主要係增列南區職業安全衛生中心新建辦公廳舍室內裝修經費 5,127 萬 1 千元；伸算增列調整待遇等人事費 2,153 萬 2 千元；增列委託代行檢查等經費 1,637 萬 1 千元；減列與財政部高雄國稅局合署興建所屬單位辦公廳舍計畫經費 5,351 萬 6 千元。

(五)勞動基金運用局編列 2 億 4,686 萬 4 千元，包括辦理基金運用業務及一般行政等經費，較上年度預算數 2 億 3,742 萬 9 千元，增加 943 萬 5 千元，主要係伸算增列調整待遇等人事費 761 萬 2 千元；增列加入國際永續倡議組織會員費用等經費 182 萬 3 千元。

(六)勞動及職業安全衛生研究所編列 3 億 2,107 萬 3 千元，包括辦理勞動及職業安全衛生研究、一般行政等經費，較上年度預算數 3 億 1,087 萬 8 千元，增加 1,019 萬 5 千元，主要係增列職場安全衛生與勞動保障研究經費 621 萬 7 千元；伸算增列調整待遇等人事費 366 萬 8 千元；減列應用勞動資料強化人力資源能力—勞動資料應用研究經費 109 萬 1 千元。

參、114 年度本部主管附屬單位預算案暨信託基金預算案編列情形

一、附屬單位預算部分

(一)勞工保險局作業基金

辦理勞工保險、就業保險、農民健康保險、農民職業災害保險、勞工職業災害保險及保護各項業務，提供適當之給付保障，以維護被保險人生活安全。有關 114 年度預算案編列情形如下：

1.業務收入編列 7,431 億 9,228 萬 4 千元，包括投資業務收入、保費收入及其他補助收入等，較上年度預算數 6,989 億 225 萬 9 千元，增加 442 億 9,002 萬 5 千元，主要係勞工保險保險費率調高 0.5%，保費收入增加所致。

2.業務成本與費用編列 7,435 億 7,314 萬 9 千元，包括保險給付、提存責任準備及雜項業務成本等，較上年度預算數 6,992 億 2,848 萬元，增加 443 億 4,466 萬 9 千元，主要係勞工保險老年年金領取人數增加，保險給付增加所致。

3.業務外收入編列 3 億 8,153 萬 8 千元，係收回呆帳等，較上年度預算數 3 億 2,825 萬 5 千元，增加 5,328 萬 3 千元，主要係勞工保險收回呆帳增加所致。

4.業務外費用編列 67 萬 3 千元，係雜項費用，較上年度預算數 203 萬 4 千元，減少 136 萬 1

千元，主要係勞工保險雜項費用減少所致。

5. 因勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及保護之收支餘額，悉數提存責任準備，且農民健康保險及農民職業災害保險虧損由政府編列預算支應，爰本期賸餘無列數。

(二) 就業安定基金

雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，為平衡其所衍生之社會成本，應依就業服務法第 55 條規定繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用，以增進社會安定及經濟發展。為使所收繳之就業安定費能妥善運用，於 83 年度依就業服務法及預算法規定設置就業安定基金，自 87 年度起編製附屬單位預算。

另為提供多元訴訟協助措施，迅速解決勞資爭議，99 年度依勞資爭議處理法及預算法規定，於就業安定基金項下設置勞工權益基金，編製附屬單位預算之分預算。

有關就業安定基金（含勞工權益基金）114 年度預算案編列情形如下：

1. 基金來源編列 298 億 182 萬元，包括就業安定收入、就業保險提撥收入、政府撥入收入及規費收入等，較上年度預算數 284 億 8,741 萬元，增加 13 億 1,441 萬元，主要係因應政府開放製造業國內承接移工增額 5%，並考量製造業、營造業及農業等移工引進之成長趨勢，爰增列就業安定費收入。

2. 基金用途編列 273 億 3,682 萬 6 千元，包括辦理促進國民就業、外國人聘僱管理及許可、提升勞工福祉及勞工權益扶助等計畫經費，較上年度預算數 284 億 6,940 萬 3 千元，減少 11 億 3,257 萬 7 千元，主要係疫情期間擴大辦理初次尋職青年穩定就業計畫，因疫情紓緩及疫後就業情勢好轉，另經行政院核定投資青年就業方案第二期，已覈實匡列本計畫 3.5 億元，爰本年度依實需予以減列。

3. 以上基金來源及用途相抵後，賸餘 24 億 6,499 萬 4 千元。

二、信託基金預算部分

(一) 勞工退休基金（舊制）

為保障勞工退休生活，勞動基準法規定，雇主應在每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內，按月提撥勞工退休準備金專戶存儲。又舊制勞工退休準備金之收繳、給付及基金運用業務，目前係委託臺灣銀行辦理。有關 114 年度預算案編列情形如下：

1. 總收入編列 314 億 7,986 萬 4 千元，包括投資業務收入及存款利息收入，較上年度預算數 296 億 5,292 萬 2 千元，增加 18 億 2,694 萬 2 千元，主要係整體運用資產之預估營運量增加所致。

2. 總支出編列 34 億 5,324 萬 2 千元，包括辦理基金業務之各項手續費支出、委託受託機構代為操作之管理費用等投資業務成本，以及為穩定收益，按權益證券淨收益提列 10% 之提存投資損失準備，較上年度預算數 33 億 422 萬 3 千元，增加 1 億 4,901 萬 9 千元，主要係委託經營管理費及提存投資損失準備增加所致。

3. 以上收支相抵後，本期賸餘 280 億 2,662 萬 2 千元。

4.114 年度賸餘 280 億 2,662 萬 2 千元，除按基金保證收益分配 97 億 5,564 萬 5 千元外，尚有未分配賸餘 182 億 7,097 萬 7 千元，依法半數 91 億 3,548 萬 8 千元再分配予事業單位，其餘半數作為累積賸餘。

(二)勞工退休基金（新制）

為確保勞工能領取退休金，政府於 94 年 7 月 1 日開辦勞退新制，採確定提撥制，雇主應以不低於勞工每月工資 6%，按月提繳勞工退休金至勞工個人專戶存儲，勞工亦得在每月工資 6% 範圍內自願提繳。又新制勞工退休金之收繳與給付業務，由勞工保險局辦理；基金運用業務，由勞動基金運用局辦理。有關 114 年度預算案編列情形如下：

1.總收入編列 1,644 億 8,477 萬 5 千元，包括投資業務收入及存款利息收入等，較上年度預算數 1,483 億 8,168 萬 8 千元，增加 161 億 308 萬 7 千元，主要係整體運用資產之預估營運量增加所致。

2.總支出編列 1 億 8,940 萬 1 千元，包括辦理基金投資運用與稽核、績效管理所需投資業務成本及催收款項滯納金部分之呆帳，較上年度預算數 1 億 6,516 萬 3 千元，增加 2,423 萬 8 千元，主要係保管銀行保管費增加所致。

3.以上收支相抵後，本期賸餘 1,642 億 9,537 萬 4 千元。

4.114 年度賸餘 1,642 億 9,537 萬 4 千元，依規定業務外賸餘—滯納金 9 億 3,146 萬 5 千元列入累積賸餘，基金運用淨收益數 1,633 億 6,390 萬 9 千元分配予勞工。

(三)積欠工資墊償基金

為使勞工在雇主歇業、清算或宣告破產而積欠工資、退休金或資遣費時得以受到即時保障，於勞動基準法規定，由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之 2.5，按月繳納積欠工資墊償基金，以加強對勞工經濟生活之保障。有關 114 年度預算案編列情形如下：

1.總收入編列 12 億 7,465 萬 2 千元，包括提繳費收入、投資業務收入及存款利息收入等，較上年度預算數 12 億 899 萬 7 千元，增加 6,565 萬 5 千元，主要係平均月提繳工資增加，致提繳費收入增加。

2.總支出編列 5 億 5,696 萬元，包括呆帳及業務費用等，較上年度預算數 7 億 6,559 萬 7 千元，減少 2 億 863 萬 7 千元，主要係催收墊償工資及催收墊償資遣費呆帳預估減少所致。

3.114 年度收支相抵後，本期賸餘 7 億 1,769 萬 2 千元，悉數列入未分配賸餘。

伍、結語

勞工是國家社會發展的基礎，更是經濟與產業發展的核心，本部為全國勞工事務最高行政機關，114 年度所編列本部及所屬機關單位預算案、勞工保險局作業基金、就業安定基金附屬單位預算案暨勞工退休基金（新、舊制）、積欠工資墊償基金等信託基金預算案，係為落實與增進勞工朋友權益及福祉的相關支出，敬請各位委員鼎力支持及指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。

中央政府總預算案

中央政府總預算案
歲入來源別預算表

經資門併計

中華民國114年度

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				合 計	999,518	957,490	1,255,233	42,028	
2				0400000000 罰款及賠償收入	446,847	409,266	689,632	37,581	
	152			0430010000 勞動部	2,500	2,500	2,313	-	
		1		0430010100 罰金罰鍰及息金	2,500	2,500	1,850	-	
			1	0430010101 罰金罰鍰 (詳勞動部單位預算書第43頁)	2,500	2,500	1,850	-	本年度預算數係違反工會法及團體協約法規定之罰鍰收入。
			2	0430010300 賠償收入	-	-	463	-	
			1	0430010301 一般賠償收入	-	-	463	-	前年度決算數係廠商違約逾期交貨等賠償收入。
	153			0430100000 勞工保險局	238,748	221,139	310,696	17,609	
		1		0430100100 罰金罰鍰及息金	238,528	220,919	289,289	17,609	
			1	0430100101 罰金罰鍰 (詳勞工保險局單位預算書第27頁)	238,528	220,919	289,289	17,609	本年度預算數係違反勞工保險條例、就業保險法、勞工退休金條例、勞工職業災害保險及保護法等規定之罰鍰收入。
			2	0430100300 賠償收入	220	220	21,407	-	
			1	0430100301 一般賠償收入 (詳勞工保險局單位預算書第28頁)	220	220	21,407	-	本年度預算數係廠商違約逾期交貨之賠償收入。
	154			0430200000 勞動力發展署及所屬	299	327	573	-28	
		1		0430200100 罰金罰鍰及息金	-	-	100	-	
			1	0430200101 罰金罰鍰	-	-	100	-	前年度決算數係違反臺灣地區與大陸地區人民關係條例等規定之罰鍰收入。
			2	0430200300 賠償收入	299	327	473	-28	
			1	0430200301 一般賠償收入 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第31頁)	299	327	473	-28	本年度預算數係受訓學員退訓及廠商違約逾期交貨等賠償收入。
	155			0430300000 職業安全衛生署	205,000	185,000	375,975	20,000	

中央政府總預算案
歲入來源別預算表
中華民國114年度

經資門併計			單位：新臺幣千元				說明
款	項	目節 名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	
		1 0430300100 罰金罰鍰及息金	205,000	185,000	375,330	20,000	
		1 0430300101 罰金罰鍰 (詳職業安全衛生署單位預算書第23頁)	205,000	185,000	375,330	20,000	本年度預算數係違反職業安全衛生法及勞動檢查法規定之罰鍰收入。
		2 0430300300 賠償收入	-	-	645	-	
		1 0430300301 一般賠償收入	-	-	645	-	前年度決算數係廠商違約逾期交貨等賠償收入。
156		0430400000 勞動基金運用局	-	-	-	2	
		1 0430400300 賠償收入	-	-	-	2	
		1 0430400301 一般賠償收入	-	-	-	2	前年度決算數係廠商違約之賠償收入。
157		0430500000 勞動及職業安全衛生研究所	300	300	73	-	
		1 0430500300 賠償收入	300	300	73	-	
		1 0430500301 一般賠償收入 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第27頁)	300	300	73	-	本年度預算數係廠商違約逾期交貨之賠償收入。
3		0500000000 規費收入	539,722	535,163	538,128	4,559	
124		0530010000 勞動部	24,408	24,441	23,866	-33	
		1 0530010300 使用規費收入	24,408	24,441	23,866	-33	
		1 0530010303 資料使用費 (詳勞動部單位預算書第44頁)	14	14	14	-	本年度預算數係提供文書檔案閱覽、查閱、抄錄等工本費收入。
		2 0530010307 服務費 (詳勞動部單位預算書第45頁)	24,394	24,427	23,852	-33	本年度預算數係商港管理機關提撥商港服務費總額千分之五，其中19,837千元撥充作為規劃商港相關工會勞工福利之用。
125		0530100000 勞工保險局	2	2	-	1	
		1 0530100300 使用規費收入	2	2	-	1	
		1 0530100303 資料使用費 (詳勞工保險局單位預算書第29頁)	2	2	-	1	本年度預算數係提供文書檔案閱

中央政府總預算案
歲入來源別預算表
中華民國114年度

經資門併計

單位：新臺幣千元

科	目	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
							覽及查閱工本費收入。
126		0530200000 勞動力發展署及所屬	169,536	166,716	173,465	2,820	
	1	0530200100 行政規費收入	169,536	166,716	173,463	2,820	
	1	0530200101 審查費 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第32-33頁)	126,136	123,316	125,961	2,820	本年度預算數係雇主申請聘僱外國人工作許可等審查費收入。
	2	0530200102 證照費 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第34頁)	43,400	43,400	47,502	-	本年度預算數係核發、換發私立就業服務機構、專業人員之許可證、資格證書及製發、換(補)發技術士證(書)等證照費收入。
	2	0530200300 使用規費收入	-	-	2	-	
	1	0530200303 資料使用費	-	-	2	-	前年度決算數係影印、閱卷等收入。
127		0530300000 職業安全衛生署	345,776	344,004	340,796	1,772	
	1	0530300100 行政規費收入	345,730	343,958	340,714	1,772	
	1	0530300101 審查費 (詳職業安全衛生署單位預算書第24-26頁)	344,430	342,638	339,232	1,792	本年度預算數係辦理危險性機械及設備之檢查收入、產品安全資訊申報登錄、型式驗證制度具結先行放行、管制性化學品許可、職業安全衛生顧問服務機構及勞工體格與健康檢查醫療機構認可等審查收入。
	2	0530300102 證照費 (詳職業安全衛生署單位預算書第27頁)	1,300	1,320	1,482	-20	本年度預算數係受檢單位申請危險性機械及設備換(補)發檢查合格證明等收入。
	2	0530300300 使用規費收入	46	46	82	-	
	1	0530300303 資料使用費 (詳職業安全衛生署單位預算書第28頁)	46	46	82	-	本年度預算數係受檢單位調閱或複製檢查資料之工本費收入。
4		0700000000 財產收入	10,095	9,987	14,641	108	
165		0730010000 勞動部	946	873	1,240	73	

中央政府總預算案
歲入來源別預算表
中華民國114年度

經資門併計			單位：新臺幣千元				說 明
款	項	目節 名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	
		0730010100					
		1 財產孳息	946	873	1,151	73	
		0730010101					
		1 利息收入 (詳勞動部單位預算書第46頁)	946	873	1,151	73	本年度預算數係專戶存款之利息收入。
		0730010500					
		2 廢舊物資售價	-	-	90	-	前年度決算數係出售廢舊物品等收入。
166		0730100000					
		勞工保險局	245	245	267	-	
		0730100100					
		1 財產孳息	155	155	155	-	
		0730100103					
		1 租金收入 (詳勞工保險局單位預算書第30頁)	155	155	155	-	本年度預算數係提供場地之租金收入。
		0730100500					
		2 廢舊物資售價 (詳勞工保險局單位預算書第31頁)	90	90	111	-	本年度預算數係出售廢舊物品等收入。
167		0730200000					
		勞動力發展署及所屬	8,270	8,235	12,240	35	
		0730200100					
		1 財產孳息	4,657	4,722	5,082	-65	
		0730200101					
		1 利息收入	-	-	12	-	前年度決算數係專戶存款之利息收入。
		0730200103					
		2 租金收入 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第35頁)	4,657	4,722	5,070	-65	本年度預算數係提供場地等租金收入。
		0730200500					
		2 廢舊物資售價 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第36頁)	3,613	3,513	7,158	100	本年度預算數係出售報廢財產、廢料及下腳等收入。
168		0730300000					
		職業安全衛生署	28	28	81	-	
		0730300100					
		1 財產孳息	-	-	81	-	
		0730300101					
		1 利息收入	-	-	81	-	前年度決算數係專戶存款之利息收入。
		0730300500					
		2 廢舊物資售價 (詳職業安全衛生署單位預算書第29頁)	28	28	-	-	本年度預算數係出售報廢財產及物品收入。
169		0730400000					
		勞動基金運用局	6	6	47	-	
		0730400500					
		1 廢舊物資售價 (詳勞動基金運用局單位預算書第9頁)	6	6	47	-	本年度預算數係出售廢舊物品收

中央政府總預算案
歲入來源別預算表
中華民國114年度

經資門併計			單位：新臺幣千元				說明
款	項	目節 名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	
		0730500000 勞動及職業安全衛生 研究所	600	600	766		人。
		0730500100 財產孳息	500	500	48		
		0730500103 租金收入 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第28頁)	500	500	48		本年度預算數係各會議室及學員 生活大樓場地之租金收入。
		0730500500 廢舊物資售價 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第29頁)	100	100	718		本年度預算數係出售廢舊財物等 收入。
7		1200000000 其他收入	2,854	3,074	12,833	-220	
	163	1230010000 勞動部	554	587	610	-33	
		1230010200 雜項收入	554	587	610	-33	
		1230010201 收回以前年度歲出	-	-	75		前年度決算數係收回中央政府嚴 重特殊傳染性肺炎防治及紓困振 興特別預算辦理「自營作業者或 無一定僱主之勞工生活補貼」補 助款等繳庫數。
		1230010210 其他雜項收入 (詳勞動部單位預算書第47頁)	554	587	535	-33	本年度預算數係借用宿舍員工自 薪資扣回繳庫數、停車場使用費 及政府出版品展售等收入。
	164	1230100000 勞工保險局	676	676	844		
		1230100200 雜項收入	676	676	844		
		1230100201 收回以前年度歲出 (詳勞工保險局單位預算書第32頁)	612	612	757		本年度預算數係收回以前年度墊 付欠費執行案件執行費等繳庫數 。
		1230100210 其他雜項收入 (詳勞工保險局單位預算書第33頁)	64	64	87		本年度預算數係辦事處屋頂出租 設置太陽光電發電設備之售電回 饋金等收入。
	165	1230200000 勞動力發展署及所屬	1,302	1,489	4,074	-187	
		1230200200 雜項收入	1,302	1,489	4,074	-187	

中央政府總預算案
歲入來源別預算表
中華民國114年度

經資門併計			單位：新臺幣千元				說 明	
科	目	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較		
166	1	1230200201 收回以前年度歲出	-	-	1,572	-	前年度決算數係收回以前年度勞保退職補償金及失業勞工小本創業貸款等繳庫數。	
		1230200210 其他雜項收入 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第37頁)	1,302	1,489	2,502	-187	本年度預算數係借用宿舍員工自薪資扣回繳庫數及停車場使用費等收入。	
	1	1230300000 職業安全衛生署	254	254	7,259	-		
		1230300200 雜項收入	254	254	7,259	-		
		1230300201 收回以前年度歲出	-	-	93	-	前年度決算數係收回退休人員溢領月退休金等繳庫數。	
		1230300210 其他雜項收入 (詳職業安全衛生署單位預算書第30頁)	254	254	7,166	-	本年度預算數係借用宿舍員工自薪資扣回繳庫數及停車場使用費等收入。	
	167	1	1230400000 勞動基金運用局	8	8	17	-	
			1230400200 雜項收入	8	8	17	-	
		1230400201 收回以前年度歲出	-	-	8	-	前年度決算數係收回以前年度中油車隊卡餘額退款繳庫數。	
		1230400210 其他雜項收入 (詳勞動基金通用局單位預算書第10頁)	8	8	8	-	本年度預算數係借用宿舍員工自薪資扣回繳庫數。	
168	1	1230500000 勞動及職業安全衛生研究所	60	60	29	-		
		1230500200 雜項收入	60	60	29	-		
	1230500210 其他雜項收入 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第30頁)	60	60	28	-	本年度預算數係廠商線上領取電子招標文件收入及使用郵資機酬金等收入。		

中央政府總預算案
歲出機關別預算表
中華民國 114 年度

經資門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
15	1			0030000000 勞動部主管	292,881,693	286,924,652	199,772,822	5,957,041	本科目上年度法定預算數280,187,912千元，移出「勞動條件及就業平等業務」科目616千元，列入勞工保險局「保險業務」科目項下，淨計如表列上年度預算數。
				0030010000 勞動部	285,969,569	280,187,296	193,071,792	5,782,273	
				6130010000 社會保險支出	285,227,334	279,457,090	192,317,711	5,770,244	
				6130011300 勞動保險業務 (詳勞動部單位預算書第48-49頁)	285,227,334	279,457,090	192,317,711	5,770,244	
								本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 研議勞工保險財務及就業保險業務經費120,001,076千元，與上年度同。 2. 研議承保及現金給付業務經費2,054千元，較上年度增列辦理勞工保險法令及年金制度相關說明及座談會等經費34千元。 3. 研議勞工職業災害保險業務經費1,613千元，與上年度同。 4. 辦理勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險監理業務經費1,500千元，與上年度同。 5. 補助有一定雇主勞工及其眷屬參加全民健保經費41,990,865千元，較上年度增列2,733,037千元。 6. 補助職業勞工等及其眷屬參加全民健保經費27,977,118千元，較上年度減列238,472千元。 7. 補助有一定雇主勞工參加勞工保險及就業保險經費48,969,430千元，較上年度增列3,365,549千元。 8. 補助職業勞工等參加勞工保險及勞工職業災害保險經費42,408,102千元，較上年度減列187,256千元。 9. 受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費3,875,576千元，較上年度增列97,352千元。	
				6330010000 福利服務支出	742,235	730,206	754,081	12,029	
			2	6330010100 一般行政	529,097	497,977	512,257	31,120	本年度預算數之內容與上年度之比較

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				(詳勞動部單位預算書第50-52頁)					如下： 1. 人員維持費450,389千元，較上年度伸算增列調整待遇及增置職員6人等經費30,756千元。 2. 基本行政工作維持費52,769千元，較上年度增列辦公大樓電費、管理費及駕駛人力委外等經費806千元。 3. 統計業務管理經費10,861千元，較上年度減列建置新版勞動統計資料庫及查詢系統等經費695千元。 4. 勞動資訊業務經費15,078千元，較上年度增列購置光纖交換器等經費253千元。
		3		633001100 綜合規劃業務 (詳勞動部單位預算書第53-54頁)	11,552	11,390	10,010	162	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 策劃政策推展經費1,789千元，較上年度增列辦理管考平台系統維運服務及功能調整經費94千元。 2. 強化計畫管考經費1,465千元，較上年度增列辦理施政計畫及各項專案管考經費40千元。 3. 強化人力資源規劃經費3,105千元，較上年度增列辦理人力資源議題研究、研討會、座談會及諮詢會議經費170千元。 4. 強化國際事務經費4,053千元，較上年度增列參與雙邊或國際組織等出國計畫相關經費40千元。 5. 因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務經費1,140千元，較上年度減列洽商經濟合作協議議題經費182千元。
		4		633001200 勞動關係業務 (詳勞動部單位預算書第55-57頁)	61,610	60,619	57,989	991	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 促進工會組織自由化經費20,387千元，較上年度增列補助工會辦理教育訓練等經費837千元。 2. 強化團體協約，推動派遣勞工保護法制經費2,306千元，較上年度增列派員參加國際會議等經費81千元。

中央政府總預算案
歲出機關別預算表
中華民國 114 年度

經資門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				6330011400 勞動福祉退休業務 (詳勞動部單位預算書第58-59頁)	29,147	27,650	26,781	1,497	<p>。</p> <p>3. 建立迅速有效勞資爭議處理機制經費29,479千元，較上年度減列派員參加國際會議等經費39千元。</p> <p>4. 健全不當勞動行為裁決機制經費5,952千元，較上年度增列辦理裁決行政訴訟代理律師等經費71千元。</p> <p>5. 推行勞動教育，強化勞資對話經費2,269千元，較上年度增列辦理提升國民勞動意識相關活動等經費26千元。</p> <p>6. 因應貿易自由化，穩定勞資關係經費1,217千元，較上年度增列辦理座談會等經費15千元。</p> <p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 推動職工福利，改善勞工生活經費1,210千元，與上年度同。</p> <p>2. 規劃商港相關工會勞工福利，增進港口勞工福祉經費19,837千元，較上年度增列教育訓練補助等經費1,299千元。</p> <p>3. 策辦勞工服務經費4,522千元，較上年度增列補助勞工志工團體辦理教育訓練等經費45千元。</p> <p>4. 落實勞工退休制度經費1,671千元，較上年度增列編印勞工退休制度法令說明資料及法制諮詢意見等經費153千元。</p> <p>5. 勞動基金監理經費1,423千元，與上年度同。</p> <p>6. 因應貿易自由化，提升勞工福祉經費484千元，與上年度同。</p>
				6330011500 勞動條件及就業平等業務 (詳勞動部單位預算書第60-61頁)	97,147	120,231	49,017	-23,084	<p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 落實勞動基準法，保障勞工法定權益經費1,163千元，較上年度減列辦理勞動基準法學術研討會等經費1,170千元。</p> <p>2. 加強工資與特別保護法制之落實經費950千元，較上年度增列最低工</p>

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

款	項	目	節	目		本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				名稱及編號						
				6330011600	勞動法務業務	8,177	8,094	6,111	83	<p>資審議等經費100千元。</p> <p>3.健全合理工時制度經費900千元，較上年度增列辦理勞動基準法工時制度研習及檢討現行法定工時制度等經費100千元。</p> <p>4.促進職場平權，落實就業平等經費86,834千元，較上年度減列辦理產檢假薪資補助、陪產檢及陪產假薪資補助等經費29,414千元。</p> <p>5.新增落實職場性騷擾防治機制經費7,300千元。</p> <p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1.勞動法制業務經費3,090千元，較上年度增列勞動法令查詢系統維護、辦理勞動部個人資料管理制度等經費201千元。</p> <p>2.訴願審議業務經費1,748千元，較上年度增列編印訴願審議委員會會議資料、訴願業務相關法規參考資料等經費71千元。</p> <p>3.爭議審議業務經費3,339千元，較上年度減列特約專科醫師審議被保險人傷病、失能程度或職業災害之認定，以及全民健保特約醫事服務機構申報職災診療費用案件等經費189千元。</p>
			8	6330019000	一般建築及設備	1,260	-	91,917	1,260	
			1	6330019011	交通及運輸設備	1,260	-	-	1,260	新增汰換首長專用車1輛經費1,260千元。
			2	6330019012	營建工程	-	-	91,917	-	前年度決算數係勞動部取得自有辦公廳舍計畫及志清大樓耐震補強工程經費。
			9	6330019800	第一預備金	4,245	4,245	-	-	仍照上年度預算數編列。
2				0030100000	勞工保險局	3,712,062	3,641,544	3,642,788	70,518	本科目上年度法定預算數3,640,928千元，連同由勞動部「勞動條件及就業平等業務」科目移入616千元，共計如表列上年度預算數。

中央政府總預算案
歲出機關別預算表
中華民國 114 年度

經資門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				6130100000 社會保險支出	3,585,147	3,516,863	3,521,927	68,284	
		1		6130100100 一般行政 (詳勞工保險局單位預算書第34-37頁)	2,927,062	2,873,652	2,824,259	53,410	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費2,024,931千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費73,492千元。 2. 基本行政工作維持費329,388千元，較上年度增列電費等5,591千元。 3. 資訊業務經費572,743千元，較上年度減列25,673千元，包括： (1) 推動資訊業務及辦理資訊安全防护等經費222,501千元，較上年度減列辦理因應農民健康保險條例修法及農民職業災害保險強制納保之應用系統開發等經費35,080千元。 (2) 勞動保障暨年金服務躍升計畫總經費3,461,989千元，公務預算負擔2,042,775千元，分6年辦理，109至113年度已編列1,711,533千元，本年度續編最後1年經費331,242千元，較上年度增列10,407千元。 (3) 行政部門關鍵民生系統精進雲端備份及回復計畫-勞動部勞工保險局總經費79,895千元，分4年辦理，113年度已編列20,000千元，本年度續編第2年經費19,000千元，較上年度減列1,000千元。
		2		6130101100 保險業務 (詳勞工保險局單位預算書第38-41頁)	654,215	639,071	697,258	15,144	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 企劃管理業務經費35,655千元，較上年度減列辦理勞工保險普通事故、就業保險、勞工職業災害保險費率精算及財務評估等經費3,728千元。 2. 納保業務經費79,238千元，較上年度增列辦理保險費繳款單委託印製

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

款	科 目			本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明	
	項	目	節						名稱及編號
								及處理作業等經費585千元。	
								3. 保費業務經費437,062千元，較上年度增列補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務等經費20,029千元。	
								4. 普通事故給付業務經費34,068千元，較上年度增列辦理保險給付案件之資料整理委外作業等經費798千元。	
								5. 職業災害給付業務經費52,423千元，較上年度減列辦理勞工職業災害保險給付案件之病歷查調等經費2,147千元。	
								6. 農民保險業務經費7,595千元，較上年度減列辦理農民保險現金給付案件之醫師審查費等366千元。	
								7. 農民職業災害保險業務經費8,174千元，較上年度減列辦理農民職業災害保險各項申請書表印製作業等經費27千元。	
		3		6130109000 一般建築及設備	270	540	410	-270	
		1		6130109011 交通及運輸設備 (詳勞工保險局單位預算書第42頁)	270	540	410	-270	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 汰換電動機車3輛經費270千元。 2. 上年度汰換電動機車6輛預算業已編竣，所列540千元如數減列。
		4		6130109800 第一預備金 (詳勞工保險局單位預算書第43頁)	3,600	3,600	-	-	仍照上年度預算數編列。
				6330100000 福利服務支出	126,915	124,681	120,861	2,234	
		5		6330101600 退休金業務 (詳勞工保險局單位預算書第44頁)	126,915	124,681	120,861	2,234	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 勞工退休金收支及個人專戶管理業務經費125,834千元，較上年度增列辦理勞工退休金各項資料數位化存取委外作業等經費2,128千元。 2. 農民退休儲金收支及個人專戶管理業務經費1,081千元，較上年度增列辦理農民退休儲金各項申請書表印製作業等經費106千元。

**中央政府總預算案
歲出機關別預算表**

中華民國 114 年度

經費門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				0030200000 勞動力發展署及 所屬	1,739,036	1,690,021	1,628,321	49,015	
				6430200000 國民就業支出	1,739,036	1,690,021	1,628,321	49,015	
			1	6430200100 一般行政 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第38-39頁)	357,621	345,965	325,890	11,656	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費327,756千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費9,455千元。 2. 基本行政工作維持費29,865千元，較上年度增列強化會議室隔音等經費2,201千元。
			2	6430200200 勞動力發展業務	200,902	196,919	184,539	3,983	
			1	6430200201 綜合規劃 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第40頁)	3,480	3,403	3,297	77	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 重要業務效益評估及專案管考經費1,164千元，較上年度增列委外辦理研究計畫等經費67千元。 2. 編製機關年度業務報告經費110千元，較上年度增列資料編印等經費10千元。 3. 加強職業訓練國際交流合作經費274千元，較上年度減列接待國外專家學者來訪等經費77千元。 4. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費1,932千元，較上年度增列辦理研習活動等經費77千元。
			2	6430200202 訓練發展 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第41頁)	1,467	1,427	1,303	40	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 推展職業訓練發展業務經費503千元，與上年度同。 2. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費964千元，較上年度增列辦理職業訓練業務發展等經費40千元。
			3	6430200203 就業服務 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第42頁)	174,481	170,657	158,576	3,824	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 推動並督導就業服務業務經費62千

**中央政府總預算案
歲出機關別預算表**

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

科 目				本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
款	項	節	名稱及編號					
			6430200204 4 身心障礙者及特 定對象業務 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第43頁)	21,474	21,432	21,363	42	元，較上年度減列績優服務人員獎勵經費176千元。 2. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費743千元，與上年度同。 3. 補助辦理就業保險業務所需行政事務費173,676千元，較上年度增列就業服務人員之人事費用等4,000千元。 42 本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 身心障礙者及特定對象就業促進工作經費752千元，較上年度增列辦理中高齡者及高齡者就業推動小組會議經費30千元。 2. 補助就業安定基金辦理促進特定對象及就業弱勢者就業計畫經費20,000千元，與上年度同。 3. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費722千元，較上年度增列辦理在職勞工職務再設計相關業務經費12千元。
		3	6430200300 分署管理	1,077,721	1,045,940	999,704	31,781	
		1	6430200301 北基宜花金馬分 署管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第44-46頁)	197,540	188,959	183,693	8,581	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費142,693千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費7,649千元。 2. 基本行政工作維持費4,122千元，較上年度增列員工協助方案等經費32千元。 3. 辦理職前訓練經費5,156千元，與上年度同。 4. 辦理就業服務經費227千元，與上年度同。 5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費45,342千元，較上年度增列辦理受貿易自由化影響之在職勞工進修訓練等經費900千元。
		2	6430200302 桃竹苗分署管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第47-49頁)	191,757	184,968	178,310	6,789	本年度預算數之內容與上年度之比較如下：

中央政府總預算案
歲出機關別預算表
中華民國 114 年度

經資門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				6430200303 3 中彰投分署管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第50-52頁)	303,192	293,156	286,476	10,036	<p>1. 人員維持費117,606千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費5,928千元。</p> <p>2. 基本行政工作維持費11,836千元，較上年度增列電費、核心及邊際交換器購置等經費3,964千元。</p> <p>3. 辦理職前訓練經費14,524千元，較上年度減列無人搬運車購置等經費2,457千元。</p> <p>4. 辦理就業服務經費162千元，較上年度減列推動職業心理測驗工作經費69千元。</p> <p>5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費47,629千元，較上年度減列辦理受貿易自由化影響之在職勞工進修訓練等經費577千元。</p> <p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 人員維持費202,233千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費7,513千元。</p> <p>2. 基本行政工作維持費4,027千元，較上年度增列外聘委員出席費等86千元。</p> <p>3. 辦理職前訓練經費5,776千元，較上年度增列材料費等6千元。</p> <p>4. 辦理就業服務經費89千元，與上年度同。</p> <p>5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費91,067千元，較上年度增列辦理受貿易自由化影響之在職勞工進修訓練等經費2,431千元。</p>
				6430200304 4 雲嘉南分署管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第53-56頁)	219,256	218,295	200,966	961	<p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 人員維持費145,397千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費520千元。</p> <p>2. 基本行政工作維持費6,279千元，較上年度減列辦公廳舍相關養護等經費82千元。</p> <p>3. 辦理職前訓練經費3,820千元，與</p>

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

科		本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明	
款	項 目 節 名稱及編號						
	5	6430200305 高屏澎東分署管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第57-59頁)	165,976	160,562	150,259	5,414	<p>上年度同。</p> <p>4. 辦理就業服務經費180千元，與上年度同。</p> <p>5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費63,580千元，較上年度增列辦理受貿易自由化影響之在職勞工進修訓練等經費523千元。</p> <p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 人員維持費111,272千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費4,070千元。</p> <p>2. 基本行政工作維持費6,017千元，較上年度增列電費等547千元。</p> <p>3. 辦理職前訓練經費3,462千元，與上年度同。</p> <p>4. 辦理就業服務經費178千元，較上年度減列推動職業心理測驗工作經費27千元。</p> <p>5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費45,047千元，較上年度增列辦理受貿易自由化影響之在職勞工進修訓練等經費824千元。</p>
	4	6430200400 技能檢定中心管理 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第60-61頁)	99,051	97,456	118,188	1,595	<p>本年度預算數之內容與上年度之比較如下：</p> <p>1. 人員維持費81,719千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費2,997千元。</p> <p>2. 基本行政工作維持費6,471千元，較上年度減列汰換辦公大樓電梯及冷氣機等經費1,202千元。</p> <p>3. 辦理技能檢定發證業務經費4,600千元，較上年度減列辦理技術士證(書)寄發等經費100千元。</p> <p>4. 強化技能檢定基準經費5,071千元，與上年度同。</p> <p>5. 因應貿易自由化就業發展及協助業務經費1,190千元，較上年度減列補助個人參加技能檢定之報名費及證照費100千元。</p>

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

款	項	目	節	目		本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				名稱及編號						
			5	6430209000 一般建築及設備		910	910	-	-	
			1	6430209011 交通及運輸設備 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第62頁)		910	910	-	-	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 購置雲嘉南分署油電混合動力小客車1輛經費910千元。 2. 上年度汰購桃竹苗分署油電混合動力小客車1輛預算業已編竣，所列910千元如數減列。
			6	6430209800 第一預備金 (詳勞動力發展署及所屬單位預算書第63頁)		2,831	2,831	-	-	仍照上年度預算數編列。
4				0030300000 職業安全衛生署		893,089	857,484	883,760	35,605	
				5230300000 科學支出		-	-	27,614	-	
			1	5230301000 職業安全衛生科技發展業務		-	-	27,614	-	前年度決算數係辦理全國職業安全衛生智能發展計畫之經費。
				6330300000 福利服務支出		893,089	857,484	856,146	35,605	
			2	6330300100 一般行政 (詳職業安全衛生署單位預算書第31-32頁)		520,703	447,953	430,446	72,750	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費423,346千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費21,532千元。 2. 基本行政工作維持費97,357千元，較上年度增列南區職業安全衛生中心新建辦公廳舍室內施工、裝修等經費51,218千元。
			3	6330300200 職業安全衛生業務 (詳職業安全衛生署單位預算書第33-38頁)		371,486	355,115	362,616	16,371	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 健全職業安全衛生管理及制度經費24,548千元，較上年度增列維運職業安全衛生學習平台等經費1,300千元。 2. 建構職場安全及推動防災措施經費19,980千元，較上年度減列辦理新興產業機械設備器具安全監督管理系統等經費38,367千元。 3. 強化職業衛生與推動勞工健康服務經費8,212千元，與上年度同。

**中央政府總預算案
歲出機關別預算表**

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

款	科		本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
	項	目					
							4. 策進職災勞工保護制度經費6,135千元，較上年度減列辦理勞工職災專案慰助服務等經費1,500千元。
							5. 加強勞動監督檢查經費9,499千元，較上年度增列購置檢查儀器等經費240千元。
							6. 落實危險性機械及設備檢查與管理經費256,945千元，較上年度增列委託代行檢查等經費16,031千元。
							7. 健全機械、設備及器具安全源頭管理經費46,167千元，較上年度增列辦理新興產業機械設備器具安全監督管理系統等經費38,667千元。
		4	-	53,516	63,083	-53,516	
		1	-	-	2,670	-	前年度決算數條汰換公務車3輛經費。
		2	-	53,516	60,413	-53,516	上年度財政部高雄國稅局及勞動部職業安全衛生署合署興建所屬單位辦公廳舍計畫預算業已編竣，所列53,516千元如數減列。
		5	900	900	-	-	仍照上年度預算數編列。
		5	246,864	237,429	237,156	9,435	
			246,864	237,429	237,156	9,435	
		1	234,236	226,282	226,937	7,954	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費210,641千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費7,612千元。 2. 基本行政工作維持費23,595千元，較上年度增列電費等342千元。
		2	12,538	11,057	10,219	1,481	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 基金投資與運用規劃經費536千元，與上年度同。 2. 基金業務之研考及控管經費12,002千元，較上年度增列加入國際永續

中央政府總預算案
歲出機關別預算表
中華民國 114 年度

經費門併計

單位：新臺幣千元

款	項	目	節	名稱及編號	本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
				6330409800 第一預備金 (詳勞動基金通用 0030500000 勞動及職業安全 衛生研究所 5230500000 科學支出 5230500100 一般行政 (詳勞動及職業安 全衛生研究所單 位預算書第31-32頁)	90	90	-	-	倡議組織會員費用等經費1,481千元。 仍照上年度預算數編列。
6			3	第一預備金 (詳勞動基金通用 0030500000 勞動及職業安全 衛生研究所 5230500000 科學支出 5230500100 一般行政 (詳勞動及職業安 全衛生研究所單 位預算書第31-32頁)	321,073	310,878	309,004	10,195	
			1	一般行政 (詳勞動及職業安 全衛生研究所單 位預算書第31-32頁)	104,271	99,202	104,406	5,069	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 人員維持費100,152千元，較上年度伸算增列調整待遇等經費3,668千元。 2. 基本行政工作維持費4,119千元，較上年度增列電費等1,401千元。
			2	勞動及職業安全 衛生研究 (詳勞動及職業安 全衛生研究所單 位預算書第33-36頁)	211,734	206,608	175,767	5,126	本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 勞動市場趨勢與就業安定研究經費36,945千元，較上年度增列辦理因應評估AI人工智慧、淨零排放對就業市場機會與衝擊研究等經費7,709千元。 2. 辦理工作生活平衡與友善職場研究、勞資關係與勞動條件研究經費26,329千元，較上年度增列辦理僱傭關係、勞資關係、勞動條件及基準、職業重建研究等經費3,410千元。 3. 機電、營造、化工安全技術及安全管理研究經費36,829千元，較上年度增列辦理防災管理、營造工程假設構造物及安全設施安全性能試驗、運用智慧科技強化安全管理技術研究等經費4,338千元。 4. 結合科技掌握職業衛生危害，開發控制技術以降低暴露風險經費43,926千元，較上年度增列辦理產業發展趨勢探究職業衛生問題研究、人因性危害預防管理與資料建立分析研究、新興物理性危害暴露現況調查及防護具控制措施研究、運用新

中央政府總預算案
歲出機關別預算表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

經費門併計

科 目				本年度 預算數	上年度 預算數	前年度 決算數	本年度與 上年度比較	說 明
款	項	目	節					
								興科技與技術管理職業衛生問題研究等經費7,321千元。
								5. 有害物風險評估、控制技術及健康管理研究經費38,277千元，較上年度增列辦理有害物暴露評估、職場有害物智慧監測技術、職業傷病流行病學及職業性癌症研究等經費6,575千元。
								6. 辦理勞動與職業安全衛生展示、研發成果推廣與國際交流經費29,428千元，較上年度增列辦理勞動安全衛生展示行銷傳播及展覽素材規劃、維護與擴充、研究發展及推廣補助等經費3,903千元。
								7. 上年度智慧科技應用於勞動及職業安全衛生創新研究計畫預算業已編竣，所列28,130千元如數減列。
			3	5230509000 一般建築及設備	4,968	4,968	28,831	-
			1	5230509001 土地購置	-	-	23,967	-前年度決算數係價購勞動部勞動及職業安全衛生研究所園區內私有土地經費。
			2	5230509019 其他設備 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第37頁)	4,968	4,968	4,864	-本年度預算數之內容與上年度之比較如下： 1. 購置直讀式儀器等實驗儀器設備、汰換實驗大樓換氣及通風系統暨資訊軟硬體設備等經費4,968千元。 2. 上年度汰換實驗大樓廣播系統等器材及資訊軟硬體設備預算業已編竣，所列4,968千元如數減列。
			4	5230509800 第一預備金 (詳勞動及職業安全衛生研究所單位預算書第38頁)	100	100	-	-仍照上年度預算數編列。

中央政府總預算案附屬單位預算及綜計表非營業部分

勞工保險局作業基金預算表

勞工保險局作業基金

一、基金概況

勞工保險局之前身為臺閩地區勞工保險局，原係省營事業，依 84 年 2 月 28 日修正公布之勞工保險條例及同年 11 月 8 日公布之勞工保險局組織條例規定，自 85 年 7 月 1 日起改隸中央政府。勞工保險局專責辦理勞工保險業務，並於 78 年 7 月起受託辦理農民健康保險業務，91 年 4 月 28 日起受委任辦理職業災害勞工保護（以下簡稱職災保護）業務，92 年度起受委任辦理就業保險業務。嗣依 103 年 1 月 29 日公布之勞動部勞工保險局組織法規定，該局自 103 年 2 月 17 日起由國營事業改制為行政機關，上開各項保險相關業務，自 104 年度起改編作業基金，編製附屬單位預算。另該局於 107 年 11 月 1 日受託試辦農民職業災害保險，並自 109 年度起，將該項保險業務納入本基金辦理。嗣配合勞工職業災害保險及保護法於 111 年 5 月 1 日施行，將原列於勞工保險業務項下之職業災害保險及職災保護業務整併為勞工職業災害保險及保護（以下簡稱災保及保護）業務。

二、最近 5 年主要營運項目

項 目	單 位	1 1 0 年 度 決 算 數	1 1 1 年 度 決 算 數	1 1 2 年 度 決 算 數	1 1 3 年 度 預 算 數	1 1 4 年 度 預 算 數
保險給付	新 臺 幣 千 元	491,238,317	516,438,493	561,481,494	586,951,800	646,630,253

註：勞工職業災害保險及保護法於 111 年 5 月 1 日施行，已明定保險給付項目，為利比較，110 及 111 年度決算數係配合該法規定重分類表達。

三、本年度營運計畫及預算

(一)營運計畫主要內容

本（114）年度預計保險給付 6,466 億 3,025 萬 3,000 元，包括勞工保險業務 6,017 億 3,201 萬 3,000 元、就業保險業務 254 億 3,616 萬 9,000 元、農民健康與職災保險業務 113 億 3,756 萬 6,000 元暨災保及保護業務 81 億 2,450 萬 5,000 元。

(二)預算內容

1.業務收支之預計

(1)業務收入 7,431 億 9,228 萬 4,000 元，主要係保險收入及其他業務收入，較上年度預算數 6,989 億 225 萬 9,000 元，計增加 442 億 9,002 萬 5,000 元，約 6.34%。

(2)業務成本與費用 7,435 億 7,314 萬 9,000 元，主要係保險給付及提存責任準備，較上年度預算數 6,992 億 2,848 萬元，計增加 443 億 4,466 萬 9,000 元，約 6.34%。

(3)業務外收入 3 億 8,153 萬 8,000 元，主要係收回呆帳，較上年度預算數 3 億 2,825 萬 5,000 元，計增加 5,328 萬 3,000 元，約 16.23%。

(4)業務外費用 67 萬 3,000 元，係雜項費用，較上年度預算數 203 萬 4,000 元，計減少 136 萬

1,000 元，約 66.91%。

(5)業務總收支相抵後，賸餘無列數，係依勞工保險條例、就業保險法、勞工職業災害保險及保護法規定，各類保險之保險費及其運用收益等收入，除作為保險給付等經費外，不得移作他用，故本年度勞工保險、就業保險、災保及保護業務之收支餘額，悉數提存準備。另依農民健康保險條例規定，農民健康與職災保險虧損由政府編列預算支應。

2. 餘絀撥補之預計

本年度預算賸餘無列數，故無撥補事項。

3. 現金流量之預計

(1)業務活動之淨現金流入 93 億 9,069 萬 9,000 元。

(2)投資活動之淨現金流出 80 億 355 萬 8,000 元，其中現金流入 242 億 7,567 萬 8,000 元，包括減少投資 22 億 4,176 萬元，減少長期貸款 107 億 5,000 萬元，收取利息 112 億 8,391 萬 8,000 元；現金流出 322 億 7,923 萬 6,000 元，包括增加流動金融資產 167 億 992 萬 9,000 元，增加短期貸款 9 億 8,500 萬元，增加投資 36 億 4,737 萬 8,000 元，增加長期貸款 109 億 1,157 萬 9,000 元，增加無形資產 2,535 萬元。

(3)籌資活動之淨現金流入 8 億 7,383 萬 4,000 元，其中現金流入 9 億 8,580 萬元，包括增加短期債務 9 億 8,500 萬元，增加其他負債 80 萬元；現金流出 1 億 1,196 萬 6,000 元，係支付利息之數。

(4)現金及約當現金之淨增 22 億 6,097 萬 5,000 元，係期末現金 712 億 3,269 萬 4,000 元，較期初現金 689 億 7,171 萬 9,000 元增加之數。

四、勞工保險、就業保險與災保及保護業務之財務分析

(一)勞工保險：依勞工保險條例第 67 條規定，勞工保險基金除作為 1.對於公債、庫券及公司債之投資；2.存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構；3.自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；4.對於被保險人之貸款；5.政府核准有利於本基金收入之投資等運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分，故本年度預算將勞工保險收支結餘悉數提列準備。另配合勞工職業災害保險及保護法於 111 年 5 月 1 日施行，將原列於勞工保險業務項下之職業災害保險、職災保護業務整併為災保及保護業務，並將勞工保險業務項下之職業災害保險責任準備累積餘額全數移轉至災保及保護業務項下。該基金最近 5 年勞工保險責任準備之提列數、收回數（用於填補短絀）及其期末累積餘額如下：

單位：新臺幣千元

年度 項目	110 年度 決算數	111 年度 決算數	112 年度 決算數	113 年度 預算數	114 年度 預算數
提列數	66,010,571		120,778,681	97,931,897	81,444,092
收回數		67,562,662			
期末累積 餘額	906,075,005	838,512,343	959,291,024	1,057,222,921	1,138,667,013

註：為利比較，110 及 111 年度決算數係以重分類後數字表達，為勞工保險業務項下普通事故保險。

(二)就業保險：依就業保險法第 34 條規定，就業保險基金除作為 1.對於公債、庫券及公司債之投資；2.存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構及買賣短期票券；3.其他經中央主管機關核准有利於本基金收益之投資等運用、保險給付支出及辦理被保險人之在職訓練、失業後之職業訓練、創業協助及其他促進就業措施、僱用安定措施暨雇主僱用失業勞工之獎助外，不得移作他用或轉移處分，故本年度預算將就業保險收支結餘悉數提列準備。該基金最近 5 年就業保險責任準備之提列數及其期末累積餘額如下：

單位：新臺幣千元

年度 項目	110 年度 決算數	111 年度 決算數	112 年度 決算數	113 年度 預算數	114 年度 預算數
提列數	7,491,217	11,838,931	9,148,454	5,010,180	6,174,555
期末累積 餘額	150,740,878	162,579,809	171,728,264	176,738,444	182,912,999

(三)災保及保護：配合勞工職業災害保險及保護法於 111 年 5 月 1 日施行，將原列於勞工保險業務項下之職業災害保險、職災保護業務整併為災保及保護業務，其責任準備累積餘額全數移轉至災保及保護業務項下，依勞工職業災害保險及保護法第 60 條至第 62 條規定，勞工職業災害保險基金除作為 1.投資國內債務證券；2.存放國內之金融機構及投資短期票券；3.其他經中央主管機關核准有利於本基金收益之投資等運用、保險給付支出、津貼、補助支出、審核保險給付必要費用、職業災害預防及重建相關經費外，不得移作他用或轉移處分，故本年度預算將災保及保護收支結餘悉數提列準備。該基金最近 5 年災保及保護責任準備之提列數、收回數（用於填補短絀）及其期末累積餘額如下：

單位：新臺幣千元

年度 項目	110 年度 決算數	111 年度 決算數	112 年度 決算數	113 年度 預算數	114 年度 預算數
提列數	939,910	1,453,745	1,633,395	1,584,201	1,586,741
收回數	464,139	99,032			
期末累積 餘額	35,962,894	37,317,607	38,951,001	40,535,202	42,121,943

註：為利比較，110 及 111 年度決算數係以重分類後數字表達，包括勞工保險業務項下之職業災害保險及職災保護業務。

勞工保險局作業基金收支餘絀表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

科 目	本年度預算數		上年度預算數		前年度決算數		本年度與上年度 預算數比較增減(-)		備註
	金 額	%	金 額	%	金 額	%	金 額	%	
業務收入	743,192,284	100.00	698,902,259	100.00	835,694,497	100.00	44,290,025	6.34	
勞務收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
銷貨收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
教學收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
租金及權利金收入	279,630	0.04	274,530	0.04	282,224	0.03	5,100	1.86	
投融資業務收入	40,884,345	5.50	32,289,141	4.62	251,691,358	30.12	8,595,204	26.62	
醫療收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
徵收及依法分配收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
保險收入	565,813,928	76.13	531,071,560	75.99	523,623,375	62.66	34,742,368	6.54	
規費收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
其他業務收入	136,214,381	18.33	135,267,028	19.35	60,097,540	7.19	947,353	0.70	
業務成本與費用	743,573,149	100.05	699,228,480	100.05	836,120,115	100.05	44,344,669	6.34	
勞務成本	-	-	-	-	-	-	-	-	
銷貨成本	-	-	-	-	-	-	-	-	
教學成本	-	-	-	-	-	-	-	-	
出租資產成本	31,652	-	32,423	-	28,227	-	-771	2.38	
投融資業務成本	1,268,777	0.17	1,013,286	0.14	137,997,110	16.51	255,491	25.21	
醫療成本	-	-	-	-	-	-	-	-	
保險成本	736,458,851	99.09	692,223,625	99.04	693,827,553	83.02	44,235,226	6.39	
其他業務成本	5,813,869	0.78	5,959,146	0.85	4,267,225	0.51	-145,277	2.44	
業務費用	-	-	-	-	-	-	-	-	
管理及總務費用	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究發展及訓練費用	-	-	-	-	-	-	-	-	
其他業務費用	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務賸餘(短絀)	-380,865	-0.05	-326,221	-0.05	-425,618	-0.05	-54,644	16.75	
業務外收入	381,538	0.05	328,255	0.05	426,543	0.05	53,283	16.23	
財務收入	422	-	394	-	629	-	28	7.11	
其他業務外收入	381,116	0.05	327,861	0.05	425,915	0.05	53,255	16.24	
業務外費用	673	-	2,034	-	925	-	-1,361	66.91	
財務費用	-	-	-	-	-	-	-	-	
其他業務外費用	673	-	2,034	-	925	-	-1,361	66.91	
業務外賸餘(短絀)	380,865	0.05	326,221	0.05	425,618	0.05	54,644	16.75	
本期賸餘(短絀)	-	-	-	-	-	-	-	-	

勞工保險局作業基金餘絀撥補表

中華民國114年度

單位：新臺幣千元

項目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
	金額	%	金額	%	金額	%
賸餘之部	-	-	-	-	-	-
本期賸餘	-	-	-	-	-	-
前期未分配賸餘	-	-	-	-	-	-
追溯適用及追溯重編之影響數	-	-	-	-	-	-
公積轉列數	-	-	-	-	-	-
其他轉入數	-	-	-	-	-	-
分配之部	-	-	-	-	-	-
填補累積短絀	-	-	-	-	-	-
提存公積	-	-	-	-	-	-
賸餘撥充基金數	-	-	-	-	-	-
解繳公庫淨額	-	-	-	-	-	-
其他依法分配數	-	-	-	-	-	-
未分配賸餘	-	-	-	-	-	-
短絀之部	-	-	-	-	-	-
本期短絀	-	-	-	-	-	-
前期待填補之短絀	-	-	-	-	-	-
追溯適用及追溯重編之影響數	-	-	-	-	-	-
其他轉入數	-	-	-	-	-	-
填補之部	-	-	-	-	-	-
撥用賸餘	-	-	-	-	-	-
撥用公積	-	-	-	-	-	-
折減基金	-	-	-	-	-	-
公庫撥款	-	-	-	-	-	-
待填補之短絀	-	-	-	-	-	-

勞工保險局作業基金現金流量表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本 年 度 預 算 數	
業務活動之現金流量		
本期賸餘(短絀)	-	
利息股利之調整	-11,298,586	
未計利息股利之本期賸餘(短絀)	-11,298,586	
調整項目	20,688,863	
未計利息股利之現金流入(流出)	9,390,277	
收取利息	422	
收取股利	-	
支付利息	-	
業務活動之淨現金流入(流出)		9,390,699
投資活動之現金流量		
減少流動金融資產及短期貸墊款	-	
減少投資、長期應收款、貸墊款及準備金	12,991,760	
減少不動產、廠房及設備、礦產資源	-	
減少投資性不動產	-	
減少生物資產-非流動	-	
減少無形資產及其他資產	-	
收取利息	11,283,918	
收取股利	-	
其他投資活動之現金流入	-	
增加流動金融資產及短期貸墊款	-17,694,929	
增加投資、長期應收款、貸墊款及準備金	-14,558,957	
增加不動產、廠房及設備、礦產資源	-	
增加投資性不動產	-	
增加生物資產-非流動	-	
增加無形資產及其他資產	-25,350	
其他投資活動之現金流出	-	
投資活動之淨現金流入(流出)		-8,003,558
籌資活動之現金流量		
增加短期債務、流動金融負債及其他負債	985,800	
增加長期負債	-	
增加基金、公積及填補短絀	-	
其他籌資活動之現金流入	-	
減少短期債務、流動金融負債及其他負債	-	
減少長期負債	-	
減少基金及公積	-	
支付利息	-111,966	
賸餘分配款	-	
其他籌資活動之現金流出	-	
籌資活動之淨現金流入(流出)		873,834
匯率影響數		-
現金及約當現金之淨增(淨減)		2,260,975
期初現金及約當現金		68,971,719
期末現金及約當現金		71,232,694

註：1. 本表係採現金及約當現金基礎，包括現金及自投資日起3個月內到期或清償之債權證券。

2. 本表「調整項目」欄所列，包括提存呆帳、醫療折讓及評價短絀、提存各項準備、折舊、減損及折耗、攤銷、兌換短絀(賸餘)、處理資產短絀(賸餘)、債務整理短絀(賸餘)、其他、流動資產淨減(淨增)及流動負債淨增(淨減)。

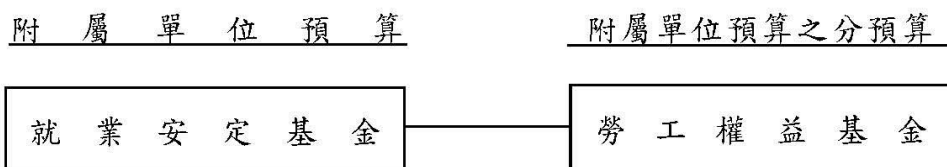
就業安定基金預算表

就 業 安 定 基 金

一、基金概況

我國政府為維持勞動供需平衡及促進國民就業之安定，於就業服務法第 5 章規定，雇主經中央主管機關或目的事業主管機關許可，得聘僱外國人，惟雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，應繳交就業安定費。為使僱用外國人所收繳之就業安定費能妥善運用，乃於 83 年度依就業服務法規定設置本基金，自 87 年度起編製附屬單位預算。99 年度為提供多元訴訟協助措施，迅速解決勞資爭議，依預算法及勞資爭議處理法規定，於本基金項下設置勞工權益基金，編製附屬單位預算之分預算。

本基金係以指定之就業安定費、就業保險提撥收入及政府撥入收入等為特定收入來源，供辦理特定政務所需，屬預算法第 4 條所定之特別收入基金。本基金構成體系如下圖：



二、最近 5 年主要業務項目

項 目	單 位	110 年度 決算數	111 年度 決算數	112 年度 決算數	113 年度 預算數	114 年度 預算數
促進國民 就業計畫	新臺幣 千元	29,708,620	29,210,770	23,016,892	23,714,411	21,810,253
外國人聘 僱管理及 許可計畫	新臺幣 千元	1,474,006	1,803,050	3,116,419	3,436,916	3,671,068
提升勞工 福祉計畫	新臺幣 千元	4,621,217	1,314,096	1,565,373	1,043,605	1,590,735
勞工權益 扶助計畫	新臺幣 千元	46,929	48,908	50,503	76,839	67,028

三、本年度業務計畫及預算

(一)主要業務計畫

本(114)年度主要業務計畫分述如下：

- 1.促進國民就業計畫：辦理促進原住民、身心障礙者、婦女、中高齡者、低收入戶或中低收入戶、失業者及一般國民就業，實施職業訓練、就業服務及技能檢定事項等 218 億 1,025 萬 3,000 元。
- 2.外國人聘僱管理及許可計畫：辦理外國人聘僱管理及許可等 36 億 7,106 萬 8,000 元。
- 3.提升勞工福祉計畫：補助地方政府協處勞資爭議與督促事業單位遵循勞動法令，以及辦理失業勞工子女就學補助等提升勞工福祉 15 億 9,073 萬 5,000 元。
- 4.勞工權益扶助計畫：推動勞工勞資爭議法律費用扶助及勞動事件處理期間必要生活費用扶助等 6,702 萬 8,000 元。

(二)預算內容

1.基金來源、用途及餘絀之預計

- (1)本年度基金來源 298 億 182 萬元，主要係就業安定收入及就業保險提撥收入，較上年度預算數 284 億 8,741 萬元，計增加 13 億 1,441 萬元，約 4.61%。
- (2)本年度基金用途 273 億 3,682 萬 6,000 元，主要係辦理促進國民就業等計畫所需支出，較上年度預算數 284 億 6,940 萬 3,000 元，計減少 11 億 3,257 萬 7,000 元，約 3.98%。
- (3)本年度基金來源及用途相抵後，賸餘 24 億 6,499 萬 4,000 元，較上年度預算數 1,800 萬 7,000 元，計增加 24 億 4,698 萬 7,000 元，約 13,589.09%。
- (4)本年度賸餘 24 億 6,499 萬 4,000 元，連同以前年度基金餘額 407 億 3,976 萬 9,000 元，共有基金餘額 432 億 476 萬 3,000 元，備供以後年度財源。

2.現金流量之預計

- (1)業務活動之淨現金流入 26 億 2,462 萬 6,000 元。
- (2)其他活動之淨現金流出 2,750 萬 2,000 元，其中現金流入 1,557 萬 8,000 元，包括減少其他資產 29 萬 5,000 元，增加其他負債 1,528 萬 3,000 元；現金流出 4,308 萬元，係增加短期墊款之數。
- (3)現金及約當現金之淨增 25 億 9,712 萬 4,000 元，係期末現金 390 億 9,771 萬 9,000 元，較期初現金 365 億 59 萬 5,000 元增加之數。

就業安定基金基金來源、用途及餘絀表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		前年度決算數		本年度與上年度預算數比較增減(-)		備註
	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	
基金來源	29,801,820	100.00	28,487,410	100.00	26,795,495	100.00	1,314,410	4.61	
徵收及依法分配收入	28,277,496	94.89	26,959,467	94.64	24,595,735	91.79	1,318,029	4.89	
債務收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
勞務收入	27,978	0.09	28,126	0.10	25,445	0.09	-148	0.53	
農政收入	-	-	-	-	-	-	-	-	
財產收入	76,948	0.26	67,527	0.24	76,517	0.29	9,421	13.95	
政府撥入收入	221,676	0.74	217,676	0.76	205,710	0.77	4,000	1.84	
規費收入	912,884	3.06	939,866	3.30	822,270	3.07	-26,982	2.87	
其他收入	284,838	0.96	274,748	0.96	1,069,819	3.99	10,090	3.67	
基金用途	27,336,826	91.73	28,469,403	99.94	27,922,803	104.21	-1,132,577	3.98	
促進國民就業計畫	21,810,253	73.18	23,714,411	83.25	23,016,892	85.90	-1,904,158	8.03	
外國人聘僱管理及許可計畫	3,671,068	12.32	3,436,916	12.06	3,116,419	11.63	234,152	6.81	
提升勞工福祉計畫	1,590,735	5.34	1,043,605	3.66	1,565,373	5.84	547,130	52.43	
勞工權益扶助計畫	67,028	0.22	76,839	0.27	50,503	0.19	-9,811	12.77	
一般行政管理計畫	197,499	0.66	197,426	0.69	173,168	0.65	73	0.04	
一般建築及設備計畫	243	-	206	-	449	-	37	17.96	
本期賸餘(短絀)	2,464,994	8.27	18,007	0.06	-1,127,308	-4.21	2,446,987	13,589.09	
期初基金餘額	40,739,769		34,350,922		39,679,426				
解繳公庫	-		-		-		-	-	
期末基金餘額	43,204,763		34,368,929		38,552,117				

就業安定基金現金流量表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本 年 度 預 算 數
業務活動之現金流量	
本期賸餘 (短絀)	2,464,994
調整非現金項目	159,632
業務活動之淨現金流入 (流出)	2,624,626
其他活動之現金流量	
減少短期投資及短期貸墊款	-
減少投資、長期應收款項、貸墊款及準備金	-
減少其他資產	295
增加短期債務及其他負債	15,283
其他項目之現金流入	-
增加短期投資及短期貸墊款	-43,080
增加投資、長期應收款項、貸墊款及準備金	-
增加其他資產	-
減少短期債務及其他負債	-
其他項目之現金流出	-
其他活動之淨現金流入 (流出)	-27,502
現金及約當現金之淨增 (淨減)	2,597,124
期初現金及約當現金	36,500,595
期末現金及約當現金	39,097,719

註：1. 本表係採現金及約當現金基礎，包括現金及自投資日起3個月內到期或清償之債權證券。

2. 本表「調整非現金項目」欄所列，包括流動資產淨減 (淨增)、流動負債淨增 (淨減) 及其他不影響現金流量之非現金項目。

勞工退休基金（舊制）預算表

勞工退休基金收支餘絀表（舊制）

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
	金 額	%	金 額	%	金 額	%
總收入	31,479,864	100.00	29,652,922	100.00	1,826,942	6.16
投資業務收入	30,598,360	97.20	28,844,417	97.27	1,753,943	6.08
存款利息收入	881,504	2.80	808,505	2.73	72,999	9.03
總支出	3,453,242	10.97	3,304,223	11.14	149,019	4.51
投資業務成本	1,414,764	4.49	1,337,074	4.51	77,690	5.81
提存投資損失	2,038,478	6.48	1,967,149	6.63	71,329	3.63
本期賸餘(短絀)	28,026,622	89.03	26,348,699	88.86	1,677,923	6.37

勞工退休基金餘絀撥補表 (舊制)

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減 (-)	
	金 額	%	金 額	%	金 額	%
贖餘之部	211,315,972	100.00	171,359,268	100.00	39,956,704	23.32
本期贖餘	28,026,622	13.26	26,348,699	15.38	1,677,923	6.37
前期未分配贖餘	183,289,350	86.74	145,010,569	84.62	38,278,781	26.40
分配之部	18,891,133	8.94	17,280,606	10.08	1,610,527	9.32
本期分配收益數	18,891,133	8.94	17,280,606	10.08	1,610,527	9.32
未分配贖餘	192,424,839	91.06	154,078,662	89.92	38,346,177	24.89

勞工退休基金現金流量表 (舊制)

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本 年 度 預 算 數	
業務活動之現金流量		
本期賸餘(短絀)	28,026,622	
利息股利之調整	-6,039,998	
未計利息股利之本期賸餘(短絀)	21,986,624	
調整項目	22,829,354	
未計利息股利之現金流入(流出)	44,815,978	
收取利息	5,848,556	
支付利息	-	
業務活動之淨現金流入(流出)		50,664,534
投資活動之現金流量		
流動金融資產淨減(淨增)	2,400,267	
減少投資	2,292,784	
增加無形資產	-720	
投資活動之淨現金流入(流出)		4,692,331
籌資活動之現金流量		
提撥勞工退休基金	30,380,936	
給付勞工退休金	-86,943,882	
籌資活動之淨現金流入(流出)		-56,562,946
現金及約當現金之淨增(淨減)		-1,206,081
期初現金及約當現金		43,532,577
期末現金及約當現金		42,326,496

勞工退休基金（新制）預算表

勞工退休基金收支餘絀表（新制）

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
	金 額	%	金 額	%	金 額	%
總收入	164,484,775	100.00	148,381,688	100.00	16,103,087	10.85
投資業務收入	159,749,929	97.12	143,277,572	96.56	16,472,357	11.50
存款利息收入	3,723,959	2.26	4,115,073	2.77	-391,114	9.50
滯納金收入	1,010,887	0.61	989,043	0.67	21,844	2.21
總支出	189,401	0.12	165,163	0.11	24,238	14.68
投資業務成本	109,979	0.07	90,939	0.06	19,040	20.94
呆帳	79,422	0.05	74,224	0.05	5,198	7.00
本期賸餘（短絀）	164,295,374	99.88	148,216,525	99.89	16,078,849	10.85

勞工退休基金餘絀撥補表 (新制)

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減 (-)	
	金 額	%	金 額	%	金 額	%
賸餘之部	173,668,824	100.00	156,688,578	100.00	16,980,246	10.84
本期賸餘	164,295,374	94.60	148,216,525	94.59	16,078,849	10.85
前期未分配賸餘	9,373,450	5.40	8,472,053	5.41	901,397	10.64
分配之部	163,363,909	94.07	147,301,706	94.01	16,062,203	10.90
賸餘撥充基金數	163,363,909	94.07	147,301,706	94.01	16,062,203	10.90
未分配賸餘	10,304,915	5.93	9,386,872	5.99	918,043	9.78

勞工退休基金現金流量表(新制)

中華民國114年度

單位：新臺幣千元

項 目	本 年 度 預 算 數	
業務活動之現金流量		
本期賸餘(短絀)	164,295,374	
利息股利之調整	-17,688,806	
未計利息股利之本期賸餘(短絀)	146,606,568	
調整項目	-42,079,883	
未計利息股利之現金流入(流出)	104,526,685	
收取利息	17,294,071	
收取股利	-	
支付利息	-	
業務活動之淨現金流入(流出)		121,820,756
投資活動之現金流量		
流動金融資產淨減(淨增)	-262,100,673	
增加投資	-122,803,823	
增加無形資產	-4,008	
投資活動之淨現金流入(流出)		-384,908,504
籌資活動之現金流量		
提繳勞工退休基金	302,192,044	
給付勞工退休金	-47,727,222	
籌資活動之淨現金流入(流出)		254,464,822
現金及約當現金之淨增(淨減)		-8,622,926
期初現金及約當現金		113,917,278
期末現金及約當現金		105,294,352

積欠工資墊償基金預算表

積欠工資墊償基金收支餘絀表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
	金額	%	金額	%	金額	%
總收入	1,274,652	100.00	1,208,997	100.00	65,655	5.43
投資業務收入	309,519	24.28	288,692	23.88	20,827	7.21
存款利息收入	64,075	5.03	56,927	4.71	7,148	12.56
提繳費收入	897,900	70.44	860,220	71.15	37,680	4.38
雜項業務收入	200	0.02	200	0.02	-	-
收回呆帳	2,700	0.21	2,700	0.22	-	-
雜項收入	258	0.02	258	0.02	-	-
總支出	556,960	43.70	765,597	63.32	-208,637	27.25
投資業務成本	31	-	21	-	10	47.62
呆帳	513,062	40.25	721,709	59.69	-208,647	28.91
業務費用	43,867	3.44	43,867	3.63	-	-
本期賸餘(短絀)	717,692	56.30	443,400	36.68	274,292	61.86

積欠工資墊償基金餘絀撥補表

中華民國114年度

單位：新臺幣千元

項 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減 (-)	
	金 額	%	金 額	%	金 額	%
賸餘之部	18,689,565	100.00	17,004,962	100.00	1,684,603	9.91
本期賸餘	717,692	3.84	443,400	2.61	274,292	61.86
前期未分配賸餘	17,971,873	96.16	16,561,562	97.39	1,410,311	8.52
分配之部	-	-	-	-	-	-
未分配賸餘	18,689,565	100.00	17,004,962	100.00	1,684,603	9.91

積欠工資墊償基金現金流量表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項 目	本 年 度 預 算 數
業務活動之現金流量	
本期賸餘(短絀)	717,692
利息股利之調整	-203,448
未計利息股利之本期賸餘(短絀)	514,244
調整項目	-250,968
未計利息股利之現金流入(流出)	263,276
收取利息	-
收取股利	-
支付利息	-
業務活動之淨現金流入(流出)	263,276
投資活動之現金流量	
減少流動金融資產及短期貸墊款	17,800
收取利息	205,141
增加投資	-464,066
增加不動產、廠房及設備	-660
增加無形資產及其他資產	-204
投資活動之淨現金流入(流出)	-241,989
現金及約當現金之淨增(淨減)	21,287
期初現金及約當現金	915,375
期末現金及約當現金	936,662



報告大綱

- 壹、前言
- 貳、114年度施政目標與重點
- 參、114年度本部及所屬機關單位預算案編列情形
- 肆、114年度本部主管附屬單位預算案暨信託基金預算案編列情形
- 伍、結語

壹、前言

大院今天召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，審查114年度本部及所屬機關單位預算案、附屬單位預算案、信託基金預算案，首先感謝各位委員對本部及所屬機關預算的支持與監督。以下謹就114年度預算編列情形，提出報告。



2

貳、114年度施政目標與重點

目標與重點

持續完善勞動基準保障，建構優質勞動環境，推動轉型下工作者勞動權益保障

確保勞工保險及退休金制度穩定，穩健提升基金長期投資收益

推動淨零及數位轉型等多元化實務導向職業訓練，提升技能檢定服務效能

促進勞資合作，穩定勞資關係

加強營造友善職場環境，落實職場工作平權，推動企業參與托育服務與推廣友善育兒職場

強化就業保險制度，精進就業服務效能，積極協助國人就業

優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善攬才留用跨國勞動力

策進職場減災，提升健康勞動力，完備勞工職業災害保險及保護

3

參、114年度本部及所屬機關單位預算案 編列情形

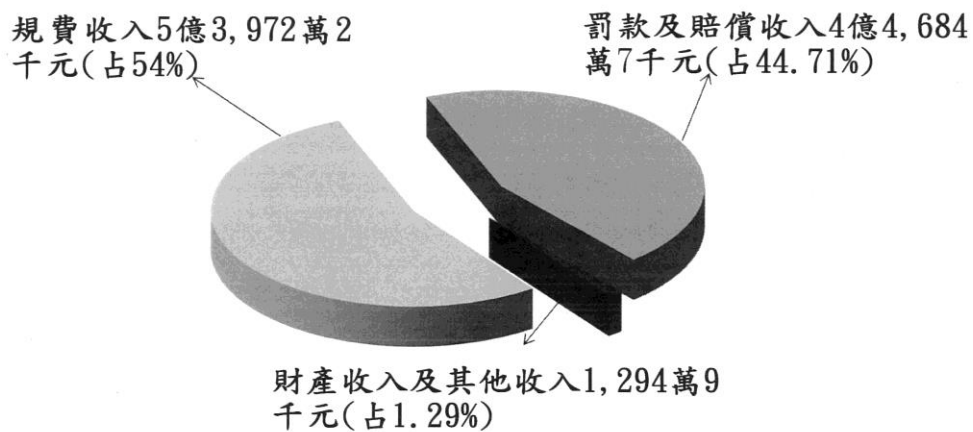


4

一、本部主管預算案部分

(一) 歲入預算

- 參考以前年度預算執行情形編列，114年度歲入總額9億9,951萬8千元
- 按來源別分析



5

114年度歲入預算編列情形

項 目	114年度 預算數 (1)	113年度 預算數 (2)	114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)	主要增減說明
合 計	9億9,951萬 8千元	9億5,749萬 元	4,202萬 8千元	
一、罰款及賠償 收入	4億4,684萬 7千元	4億926萬 6千元	3,758萬 1千元	1. 增列違反職業安全衛生法及 勞動檢查法規定之罰鍰收入 2,000萬元。 2. 增列違反勞工保險條例、勞工 職業災害保險及保護法等規 定之罰鍰收入1,760萬9千元。
二、規費收入	5億3,972萬 2千元	5億3,516萬 3千元	455萬 9千元	1. 增列雇主申請聘僱外國中階技 術人員及雙語等特殊性外國人 工作許可審查費收入270萬元。 2. 增列辦理勞工體格與健康檢 查醫療機構認可申請審查費 收入190萬元。
三、財產收入及 其他收入	1,294萬 9千元	1,306萬 1千元	-11萬 2千元	1. 減列借用宿舍員工自薪資扣 回繳庫數17萬3千元。 2. 增列出售報廢財產、廢料及 下腳等收入10萬元。



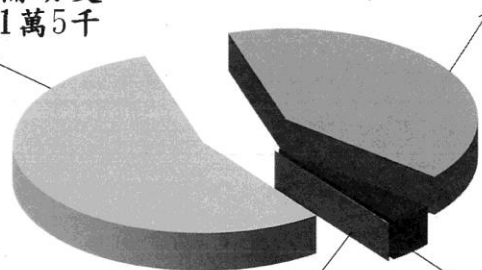
6

(二) 歲出預算

- 配合年度施政計畫，及依行政院核定預算額度與預算編製
相關規定等編列，114年度歲出總額2,928億8,169萬3千元
- 按預算編列內容分析

依法律義務必須編列
之勞、健保等補助支
出1,613億4,551萬5千
元(占55.09%)

撥補勞工保險基金
1,200億元(占40.97%)



公共建設計畫經費1,900萬元及
科技發展計畫經費2億1,173萬4
千元，合共2億3,073萬4千元
(占0.08%)

其他業務推動及基本
運作需求經費113億
544萬4千元(占3.86%)



7

114年度歲出預算編列情形(1/4)

項 目	114年度預算數 (1)	113年度預算數 (2)	增減比較 (3)=(1)-(2)
合 計	2,928億8,169萬3千元	2,869億2,465萬2千元	59億5,704萬1千元
一、依法律義務必須編列之 勞、健保等補助支出	1,613億4,551萬5千元	1,556億7,265萬7千元	56億7,285萬8千元
1. 補助有一定雇主勞工及 其眷屬參加全民健保經 費	419億9,086萬5千元	392億5,782萬8千元	27億3,303萬7千元
2. 補助職業勞工等及其眷 屬參加全民健保經費	279億7,711萬8千元	282億1,559萬元	-2億3,847萬2千元
3. 補助有一定雇主勞工參 加勞工保險及就業保險 經費	489億6,943萬元	456億388萬1千元	33億6,554萬9千元
4. 補助職業勞工等參加勞 工保險及勞工職業災害 保險經費	424億810萬2千元	425億9,535萬8千元	-1億8,725萬6千元

8

114年度歲出預算編列情形(2/4)

項 目	114年度預算數 (1)	113年度預算數 (2)	增減比較 (3)=(1)-(2)
二、業務推動及基本運作需 求經費	1,313億544萬4千元	1,310億2,538萬7千元	2億8,005萬7千元
1. 撥補勞工保險基金	1,200億元	1,200億元	0元
2. 受僱勞工育嬰留職停薪 津貼加給補助	38億7,557萬6千元	37億7,822萬4千元	9,735萬2千元
3. 補助職業工會及漁會辦 理勞工保險及勞工職業 災害保險業務	3億6,885萬1千元	3億5,167萬4千元	1,717萬7千元
4. 勞動保障暨年金服務躍 升計畫	3億3,124萬2千元	3億2,083萬5千元	1,040萬7千元
5. 因應貿易自由化就業發 展及協助業務經費	3億105萬7千元	2億9,709萬4千元	396萬3千元

9

114年度歲出預算編列情形(3/4)

項 目	114年度預算數 (1)	113年度預算數 (2)	增減比較 (3)=(1)-(2)
6. 落實危險性機械及設備 檢查與管理經費	2億5,694萬5千元	2億4,091萬4千元	1,603萬1千元
7. 產檢假、陪產檢及陪產 假薪資補助及行政費用	8,627萬1千元	1億1,528萬3千元	-2,901萬2千元
8. 職業安全衛生署南區職 業安全衛生中心新建辦 公廳舍室內裝修經費	5,127萬1千元	-	5,127萬1千元
9. 規劃商港相關工會勞工 福利等收支併列經費	3,983萬7千元	3,853萬8千元	129萬9千元
10. 補助勞工權益基金	2,800萬元	2,800萬元	0元

10

114年度歲出預算編列情形(4/4)

項 目	114年度預算數 (1)	113年度預算數 (2)	增減比較 (3)=(1)-(2)
11. 職業安全衛生署與財政 部高雄國稅局合署興建 辦公廳舍計畫	-	5,351萬6千元	-5,351萬6千元
12. 人事費	43億3,813萬5千元	41億6,294萬3千元	1億7,519萬2千元
13. 其餘業務推動及基本運 作需求經費	16億2,825萬9千元	16億3,836萬6千元	-1,010萬7千元
三、公共建設計畫經費	1,900萬元	2,000萬元	-100萬元
四、科技發展計畫經費	2億1,173萬4千元	2億660萬8千元	512萬6千元

11

法律義務支出及撥補
勞工保險基金以外
其他重點預算項目



12

受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助
、產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助
-建構友善生養環境-



114年度預算39.62億元

- 受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費38.76億元
- 產檢假薪資補助及行政費用0.27億元，針對雇主給予受僱者第6日、第7日有薪產檢假，給予雇主薪資補助
- 陪產檢及陪產假薪資補助及行政費用0.59億元，針對雇主給予受僱者第6日、第7日有薪陪產檢及陪產假，給予雇主薪資補助

13

勞動保障暨年金服務躍升計畫 -深化保險與年金業務，落實數位政府服務， 保障民眾權益福祉-

114年度預算3.31億元

營運環境 ➤ 進行營運環境維運管理，及配合應用系統發展，調整與精進基礎作業環境。

資料治理 ➤ 精進資訊安全管理系統，強化核心業務個人資料保護與使用，並擴大導入驗證範圍，提升系統安全防護成效。

軟體精進 ➤ 持續精進及優化勞、就、災保及退休年金等核心業務系統，提供民眾更優質的資訊服務。

創新便捷 ➤ 優化櫃檯與客戶服務應用系統功能，強化臨櫃服務量能，並擴大免書證範圍，新增地政、司法院-家事事件等書證，推動創新便捷服務。



14

因應貿易自由化就業發展及協助業務 -協助勞工穩定就業、轉業及再就業-



114年度預算3.01億元

- 辦理充電起飛計畫
- 協助取得技術士證
- 就業協助計畫
- 協助在職勞工職務再設計
- 辦理創業研習課程
- 勞工支持服務計畫
- 強化勞資雙方知能，穩定勞資關係



落實危險性機械及設備檢查與管理 -確保檢查品質，保障工作者作業安全-



114年度預算2.57億元

- 委託代行檢查機構辦理全國危險性機械及設備檢查
- 監督管理代行檢查機構
- 檢查人員專業訓練
- 危險性機械及設備檢查資訊系統維護及擴充



科技發展計畫

-職場安全衛生與勞動保障研究及勞動資料應用研究-

114年度預算2.12億元

- 勞動市場趨勢與就業安定研究
- 友善職場、勞資關係與勞動條件研究
- 機電、營造、化工安全技術及安全管理
- 開發控制技術降低暴露風險
- 有害物風險評估、控制技術及健康管理
- 研發成果推廣應用與展示



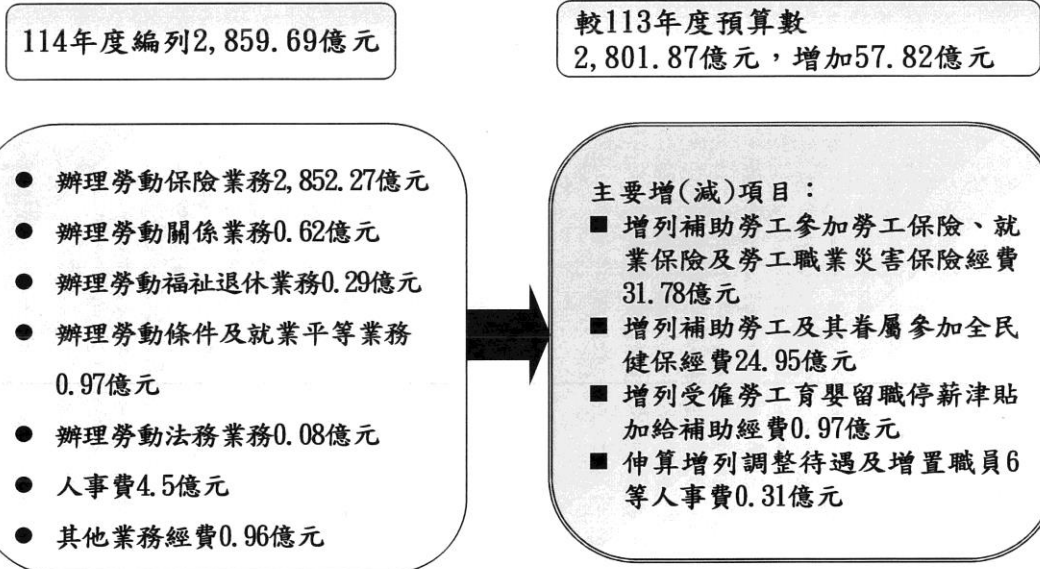
其他

- 人事費43.38億元
- 補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務3.69億元
- 補助勞工權益基金0.28億元
- 推動勞動關係、條件、勞保、就業訓練及勞檢等17.38億元



二、本部及所屬機關單位預算歲出部分

(一) 本部



(二) 勞工保險局

114年度編列37.12億元

- 辦理保險業務6.54億元
- 辦理退休金業務1.27億元
- 人事費20.25億元
- 其他業務經費9.06億元

較113年度預算數
36.42億元，增加0.7億元

主要增(減)項目：

- 伸算增列調整待遇等人事費0.73億元
- 增列辦理就保系統增修、辦公房舍修繕工程等經費0.23億元
- 增列補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務經費0.17億元
- 增列勞動保障暨年金服務躍升計畫經費0.1億元
- 減列辦理因應農保修法及農職保強制納保應用系統開發經費0.35億元
- 減列辦理倉庫搬遷、保險精算等經費0.18億元



20

(三) 勞動力發展署及所屬

114年度編列17.39億元

- 辦理勞動力發展業務2.01億元
- 分署及技能檢定中心辦理職前訓練、就業服務及技能檢定等業務3.37億元
- 人事費11.29億元
- 其他業務經費0.72億元

較113年度預算數
16.9億元，增加0.49億元

主要增(減)項目：

- 伸算增列調整待遇等人事費0.38億元
- 增列因應貿易自由化就業發展及協助業務經費0.04億元
- 增列勞動力發展署補助辦理就業保險業務所需行政事務費0.04億元及強化會議室隔音經費0.03億元
- 減列技能檢定中心電梯汰換經費0.01億元



21

(四) 職業安全衛生署

114年度編列8.93億元

較113年度預算數
8.57億元，增加0.36億元

- 辦理職業安全衛生業務 3.72億元
- 人事費4.23億元
- 其他業務經費0.98億元



- 主要增減項目：
- 增列南區職業安全衛生中心新建辦公廳舍室內裝修經費0.51億元
 - 伸算增列調整待遇等人事費0.22億元。
 - 增列委託代行檢查等經費0.16億元
 - 減列與財政部高雄國稅局合署興建所屬單位辦公廳舍計畫經費0.54億元



22

(五) 勞動基金運用局

114年度編列2.47億元

較113年度預算數
2.37億元，增加0.1億元

- 辦理基金運用業務0.13億元
- 人事費2.11億元
- 其他業務經費0.23億元

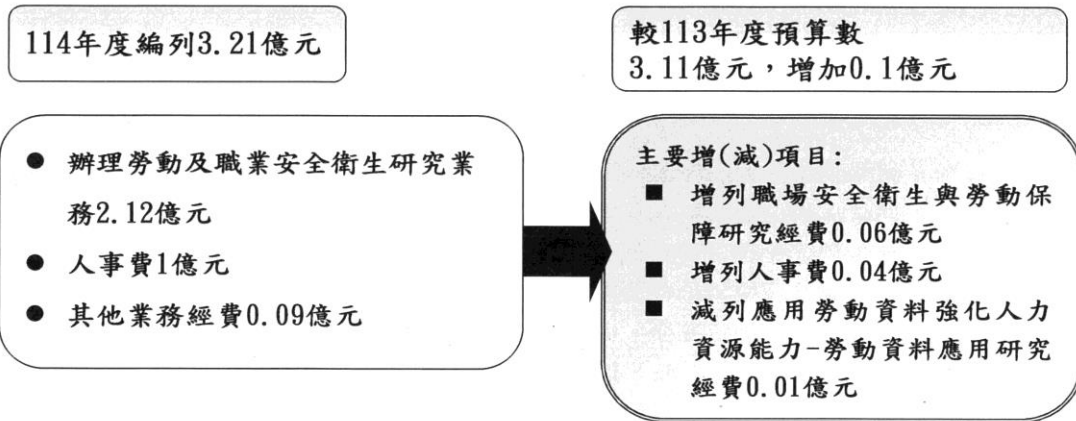


- 主要增(減)項目：
- 伸算增列調整待遇等人事費0.08億元
 - 增列加入國際永續倡議組織會員費用等經費0.02億元



23

(六) 勞動及職業安全衛生研究所



肆、114年度本部主管附屬單位預算案暨信託基金預算案編列情形



一、附屬單位預算部分

(一)勞工保險局作業基金

• 設立目的及來源、用途說明如下：

(1)目的：辦理勞工保險、就業保險、農民健康保險、農民職業災害保險、勞工職業災害保險及保護各項業務，提供適當之給付保障，以維護被保險人生活安全。

(2)來源：政府一次撥付之金額、保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘、保險費滯納金、基金運用收益、罰鍰收入及其他有關收入等。

用途：辦理各項給付支出、津貼、補助及其他有關支出。



26

114年度預算編列情形

項 目	114年度 預算數 (1)	113年度 預算數 (1)	114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)	主要增減說明
一、業務收入	7,431億 9,228萬 4千元	6,989億 225萬 9千元	442億 9,002萬 5千元	主要係勞工保險保險費率調高0.5%，保費收入增加所致。
二、業務成本與 費用	7,435億 7,314萬 9千元	6,992億 2,848萬 元	443億 4,466萬 9千元	主要係勞工保險老年年金領取人數增加，保險給付增加所致。
三、業務外收入	3億 8,153萬 8千元	3億 2,825萬 5千元	5,328萬 3千元	主要係勞工保險收回呆帳增加所致。
四、業務外費用	67萬 3千元	203萬 4千元	-136萬 1千元	主要係勞工保險雜項費用減少所致。
五、本期賸餘(註)	-	-	-	

註：因勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及保護之收支餘額，悉數提存責任準備，且農民健康保險及農民職業災害保險虧損由政府編列預算支應，爰本期賸餘無列數。



27

(二)就業安定基金

- 本基金下設勞工權益基金分基金，其設立目的及來源、用途說明如下：

➤就業安定基金

- (1)目的：加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務，以增進社會安定及經濟發展
- (2)來源：依就業服務法規定，向引進外國人之雇主收取就業安定費等收入

用途：辦理加強職業訓練、就業促進、創業貸款、提升勞工福祉、外國人聘僱管理及技能檢定與競賽等事項，以促進就業安定

➤勞工權益基金

目的及來源：依勞資爭議處理法規定，為保障勞工權益，由政府捐助設置本基金

用途：提供多元訴訟協助措施，協助勞工透過訴訟，使權益獲得救濟



28

114年度預算編列情形

項 目	114年度預算數 (1)			113年度預算數 (2)			114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)
	就業安定 基 金	勞工權益 基 金		就業安定 基 金	勞工權益 基 金		
一、基金來源 【註1】	298億 182萬 元	297億 4,933萬 元	5,249萬 元	284億 8,741萬 元	284億 3,503萬 6千元	5,237萬 4千元	13億 1,441萬 元
二、基金用途 【註2】	273億 3,682萬 6千元	272億 6,979萬 8千元	6,702萬 8千元	284億 6,940萬 3千元	283億 9,256萬 4千元	7,683萬 9千元	-11億 3,257萬 7千元
三、本期賸餘 (短絀) 【註3】	24億 6,499萬 4千元	24億 7,953萬 2千元	-1,453萬 8千元	1,800萬 7千元	4,247萬 2千元	-2,446萬 5千元	24億 4,698萬 7千元

- 註：1. 基金來源增加，主要係因應政府開放製造業國內承接移工增額5%，並考量製造業、營造業及農業等移工引進之成長趨勢，爰增列就業安定費收入所致。
2. 基金用途減少，主要係疫情期間擴大辦理初次尋職青年穩定就業計畫，因疫情紓緩及疫後就業情勢好轉，另經行政院核定投資青年就業方案第二期，已覈實匡列本計畫3.5億元，爰本年度依實需予以減列。
3. 本年度基金來源及用途相抵後，賸餘24億6,499萬4千元。



29

促進國民就業計畫 (1/2)

-推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用-

114年度預算218.10億元

- 辦理職業訓練業務
- 辦理身心障礙者及特定對象就業訓練業務
- 辦理職能標準及技能檢定與競賽業務



辦理職業訓練及技能競賽，提升國民就業技能

30

促進國民就業計畫 (2/2)

-強化就業服務網絡，協助民眾適性就業-

辦理就業媒合活動，幫民眾找工作，
幫企業找人才

- 辦理就業服務業務
- 辦理多元就業與創業協助、創新發展與數位學習業務
- 補助各地方政府辦理促進國民就業等相關計畫



推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，紓緩疫後復甦短期基層人力需求

31

外國人聘僱管理及許可計畫 -保障國人就業權益，健全跨國勞動力政策及管理制-

114年度預算36.71億元

- 辦理外國人跨部會協調事項等相關業務
- 辦理外國人聘僱管理及權益保障等相關事項
- 辦理外國人聘僱許可業務
- 補助各地方政府辦理外國人管理等相關計畫

成立直接聘僱聯合服務中心，提供專人服務協助
雇主自行申辦聘僱移工



推動移工一站式服務



提升勞工福祉計畫 -推動友善職場設(措)施，強化安全及健康就業環境-

推動雇主設置哺(集)乳室與托兒設施措施



114年度預算15.91億元

- 補助各地方政府辦理提升勞工福祉相關計畫、勞動檢查人力等
- 推動雇主設置哺(集)乳室與托兒設施措施、輔導及推動工作與生活平衡
- 營造勞工有利結社環境，促進勞資自主協商，落實勞動教育計畫

勞工權益扶助計畫

-推動勞工訴訟扶助專案，加速勞動關係正常發展-



提供勞工訴訟扶助

114年度預算0.67億元

- 推動勞工勞資爭議法律及生活費用扶助計畫



不當勞動行為裁決代理扶助



二、信託基金預算部分

(一)勞工退休基金(舊制)

- 為保障勞工退休生活，勞動基準法規定，雇主應在每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金專戶存儲。
- 舊制勞工退休準備金之收繳、給付及基金運用業務，目前係委託臺灣銀行辦理。

114年度預算編列情形

項 目	114年度 預算數 (1)	113年度 預算數 (1)	114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)	主要增減說明
一、總收入	314億 7,986萬 4千元	296億 5,292萬 2千元	18億 2,694萬 2千元	主要係整體運用資產之預估營運量增加所致。
二、總支出	34億 5,324萬 2千元	33億 422萬 3千元	1億 4,901萬 9千元	主要係委託經營管理費及提存投資損失準備增加所致。
三、本期賸餘(註)	280億 2,662萬 2千元	263億 4,869萬 9千元	16億 7,792萬 3千元	

註：114年度賸餘280億2,662萬2千元，除按保證收益分配97億5,564萬5千元外，尚有賸餘182億7,097萬7千元，依法再分配半數予事業單位，其餘半數作為累積賸餘。



(二)勞工退休基金(新制)

- 為確保勞工能領取退休金，政府於94年7月1日開辦勞退新制，採確定提撥制，雇主應以不低於勞工每月工資6%，按月提繳勞工退休金至勞工個人專戶存儲，勞工亦得在每月工資6%範圍內自願提繳。
- 新制勞工退休金之收繳與給付業務，由勞工保險局辦理；基金運用業務，由勞動基金運用局辦理。



114年度預算編列情形

項 目	114年度 預算數 (1)	113年度 預算數 (1)	114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)	主要增減說明
一、總收入	1,644億 8,477萬 5千元	1,483億 8,168萬 8千元	161億 308萬 7千元	主要係整體運用資產 之預估營運量增加所 致。
二、總支出	1億 8,940萬 1千元	1億 6,516萬 3千元	2,423萬 8千元	主要係保管銀行保管 費增加所致。
三、本期賸餘(註)	1,642億 9,537萬 4千元	1,482億 1,652萬 5千元	160億 7,884萬 9千元	

註：114年度賸餘1,642億9,537萬4千元，依規定業務外賸餘-滯納金9億3,146萬5千元列入
累積賸餘，基金運用淨收益1,633億6,390萬9千元全數分配予勞工。



38

(三)積欠工資墊償基金

為使勞工在雇主歇業、清算或宣告破
產而積欠工資、退休金或資遣費時得以受
到即時保障，於勞動基準法規定，由雇主
依勞工保險投保薪資總額萬分之2.5，按
月繳納積欠工資墊償基金，以加強對勞工
經濟生活之保障。



39

114年度預算編列情形

項 目	114年度 預算數 (1)	113年度 預算數 (1)	114年度與 113年度比較 (3)=(1)-(2)	主要增減說明
一、總收入	12億 7,465萬 2千元	12億 899萬 7千元	6,565萬 5千元	主要係平均月提繳工資增加，致提繳費收入增加。
二、總支出	5億 5,696萬 元	7億 6,559萬 7千元	-2億 863萬 7千元	主要係催收墊償工資及催收墊償資遣費呆帳預估減少所致。
三、本期賸餘(註)	7億 1,769萬 2千元	4億 4,340萬 元	2億 7,429萬 2千元	

註：114年度賸餘7億1,769萬2千元，悉數列入未分配賸餘。



40

伍、結語

本部編列之預算均為落實與增進勞工朋友權益及福祉的相關支出，敬請各位委員鼎力支持及指教。

並祝

主席、各位委員 身體健康，萬事如意



41

勞動部主管 114 年度勞工保險局作業基金附屬單位預算案（書面報告補充資料）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天審查 114 年度勞工保險局作業基金預算案，首先要感謝各位委員對本基金預算的支持與督促。以下，謹就 114 年度本基金預算案編列情形，提出報告。

壹、前言

本基金主要任務係辦理勞工保險、就業保險、農民健康保險、農民職業災害保險、勞工職業災害保險及保護各項業務，提供適當之給付保障，以維護被保險人生活安全。

貳、業務計畫

一、勞工保險業務

二、就業保險業務

三、農民健康保險及農民職業災害保險業務

四、勞工職業災害保險及保護業務

五、基金運用業務

參、114 年度預算案編列情形

一、業務收入編列 7,431 億 9,228 萬 4 千元，包括投資業務收入、保費收入及其他補助收入等，較上年度預算數 6,989 億 225 萬 9 千元，增加 442 億 9,002 萬 5 千元，主要係勞工保險保險費率調高 0.5%，保費收入增加所致。

二、業務成本與費用編列 7,435 億 7,314 萬 9 千元，包括保險給付、提存責任準備及雜項業務成本等，較上年度預算數 6,992 億 2,848 萬元，增加 443 億 4,466 萬 9 千元，主要係勞工保險老年年金領取人數增加，保險給付增加所致。

三、業務外收入編列 3 億 8,153 萬 8 千元，係收回呆帳等，較上年度預算數 3 億 2,825 萬 5 千元，增加 5,328 萬 3 千元，主要係勞工保險收回呆帳增加所致。

四、業務外費用編列 67 萬 3 千元，係雜項費用，較上年度預算數 203 萬 4 千元，減少 136 萬 1 千元，主要係勞工保險雜項費用減少所致。

五、因勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及保護之收支餘額，悉數提存責任準備，且農民健康保險及農民職業災害保險虧損由政府編列預算支應，爰本期賸餘無列數。

肆、各保險別編列情形

一、勞工保險業務

(一)業務收入編列 6,846 億 8,975 萬 9 千元，包括投資業務收入、保費收入及其他補助收入等，較上年度預算數 6,425 億 6,054 萬元，增加 421 億 2,921 萬 9 千元，主要係保險費率調高 0.5%，保費收入增加所致。

(二)業務成本與費用編列 6,850 億 3,838 萬 1 千元，包括保險給付、提存責任準備等，較上年度預算數 6,428 億 5,992 萬 7 千元，增加 421 億 7,845 萬 4 千元，主要係老年年金領取人數增加

，保險給付增加所致。

(三)業務外收入編列 3 億 4,928 萬 4 千元，係收回呆帳等，較上年度預算數 3 億 141 萬元，增加 4,787 萬 4 千元，主要係收回呆帳增加所致。

(四)業務外費用編列 66 萬 2 千元，係雜項費用，較上年度預算數 202 萬 3 千元，減少 136 萬 1 千元。

(五)因勞工保險之收支餘額，悉數提存責任準備，爰本期賸餘無列數。

二、就業保險業務

(一)業務收入編列 359 億 403 萬 3 千元，包括投資業務收入、保費收入等，較上年度預算數 344 億 4,684 萬 4 千元，增加 14 億 5,718 萬 9 千元，主要係平均月投保薪資增加，保費收入增加所致。

(二)業務成本與費用編列 359 億 1,645 萬 3 千元，包括保險給付、提存責任準備及雜項業務成本等，較上年度預算數 344 億 5,563 萬 2 千元，增加 14 億 6,082 萬 1 千元，主要係提存責任準備增加所致。

(三)業務外收入編列 1,243 萬 1 千元，係收回呆帳等，較上年度預算數 879 萬 9 千元，增加 363 萬 2 千元，主要係收回呆帳增加所致。

(四)業務外費用 1 萬 1 千元，係雜項費用，同上年度預算數。

(五)因就業保險之收支餘額，悉數提存責任準備，爰本期賸餘無列數。

三、農民健康保險及農民職業災害保險業務

(一)業務收入編列 114 億 4,975 萬 9 千元，包括保費收入、其他補助收入等，較上年度預算數 112 億 2,955 萬 6 千元，增加 2 億 2,020 萬 3 千元，主要係農保虧損增加，政府撥補增加所致。

(二)業務成本與費用編列 114 億 5,384 萬 7 千元，包括保險給付等，較上年度預算數 112 億 3,364 萬 4 千元，增加 2 億 2,020 萬 3 千元，主要係保險給付增加所致。

(三)業務外收入編列 408 萬 8 千元，係收回呆帳等，同上年度預算數。

(四)因農民健康保險及農民職業災害保險虧損由政府編列預算支應，爰本期賸餘無列數。

四、勞工職業災害保險及保護業務

(一)業務收入編列 111 億 4,873 萬 3 千元，包括保費收入等，較上年度預算數 106 億 6,531 萬 9 千元，增加 4 億 8,341 萬 4 千元，主要係平均月投保薪資增加，保費收入增加所致。

(二)業務成本與費用編列 111 億 6,446 萬 8 千元，包括保險給付、提存責任準備及雜項業務成本等，較上年度預算數 106 億 7,927 萬 7 千元，增加 4 億 8,519 萬 1 千元，主要係保險給付增加所致。

(三)業務外收入編列 1,573 萬 5 千元，係收回呆帳等，較上年度預算數 1,395 萬 8 千元，增加 177 萬 7 千元，主要係收回呆帳增加所致。

(四)因勞工職業災害保險及保護之收支餘額，悉數提存責任準備，爰本期賸餘無列數。

以上謹就 114 年度勞工保險局作業基金預算案編列情形作簡要報告，敬請各位委員惠賜指教，並祝主席、各位委員身體健康、萬事如意。

勞動部主管 114 年度就業安定基金附屬單位預算案（書面報告補充資料）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天審查 114 年度就業安定基金預算案，首先要感謝各位委員向來對就業安定基金預算的支持與督促。以下，謹就 114 年度施政重點、114 年度基金來源、用途及餘絀編列情形，以及 114 年度計畫內容說明，分別提出報告。

壹、114 年度施政重點

一、強化就業保險制度，精進就業服務效能，積極協助國人就業

(一)檢討就業保險相關規定，提升促進就業功能，增進勞工納保及給付權益。

(二)推動投資青年就業方案第二期，整合部會資源，強化青年就業及職涯發展，培育並引導青年投入重點產業累積專業技能，穩定就業。

(三)建立常態性缺工協助措施，運用就業獎勵積極開發勞動力，並透過跨部會合作，輔導產業優化勞動條件、營造友善勞動環境，以吸引勞工投入及留任。

(四)落實中高齡者及高齡者就業促進法，推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，整合部會資源強化推動，協助中高齡及高齡失業者就業、在職者續留職場及支持退休者再就業。

(五)推動婦女再就業計畫，運用自主訓練獎勵與再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等措施，協助婦女重回職場。

(六)協助失業者就業，促進社會公益及地方產業發展，支持地方創生；提供創業諮詢輔導服務及創業貸款利息補貼，協助微型創業。

二、推動淨零及數位轉型等多元化實務導向職業訓練，提升技能檢定服務效能

(一)對焦產業雙軸轉型及勞工職涯發展需求，強化公私協力實施淨零及數位轉型等多元類別職業訓練措施，厚植人力資本，培育產業所需人才。

(二)因應產業發展趨勢，擴大產業參與技能檢定，促進檢定內涵鏈結產業需求，強化技術士證效用。

三、優化跨國勞動力聘僱管理制度，妥善攬才留用跨國勞動力

(一)因應經濟社會環境變化，擴大留用外國專業及中階技術人才，鬆綁重大跨國勞動力政策法規。

(二)推動擴大喘息服務及短期替代照顧服務，提升家庭看護工休假權益。

(三)簡化申請家庭看護工流程，擴大多元免評對象，減輕失能者家庭照顧負擔。

(四)優化雇主聘僱外國人線上申辦服務，簡化工作許可申辦流程，協助雇主留用優質跨國勞動力，持續精進直接聘僱服務效能。

四、推動公平穩定勞資關係，營造有利勞工結社及協商環境，強化勞資爭議處理機制。

五、建構職場平權環境，鼓勵企業營造友善職場

- (一)辦理就業平等相關法令宣導，落實就業平等及職場平權。
- (二)推動雇主協助員工子女托育，提供哺（集）乳室及托兒設施或托兒措施。
- (三)推廣工作生活平衡理念，支持企業辦理友善員工措施。
- (四)辦理職場性騷擾防治計畫，落實職場性騷擾防治機制。

六、為維護勞工權益，排除勞工於救濟途徑中所遇障礙，並配合勞動事件法施行，有效整合及擴大訴訟扶助資源與範圍，提升整體勞工法律扶助量能，以提供經濟相對弱勢之勞工法律扶助相關資源，協助其爭取應有權益。

貳、114 年度基金來源、用途及餘絀編列情形

一、基金來源共編列 298 億 182 萬元，較上年度預算數 284 億 8,741 萬元，增加 13 億 1,441 萬元，約 4.61%，包括：

(一)徵收及依法分配收入：

1.就業安定收入 240 億元，占 80.53%，較上年度預算數增加 15 億元，係考量引進製造業及重大工程移工成長趨勢，增列就業安定收入。

2.就業保險提撥收入 42 億 7,749 萬 6 千元，占 14.35%，較上年度預算數減少 1 億 8,197 萬 1 千元，係配合就業保險業務計畫執行，減列就業保險提撥收入。

(二)勞務收入 2,797 萬 8 千元，占 0.09%，較上年度預算數減少 14 萬 8 千元，主要係減列分署自辦在職訓練收入 12 萬 2 千元。

(三)財產收入 7,694 萬 8 千元，占 0.26%，較上年度預算數增加 942 萬 1 千元，主要係定期存款本息續存，因利率調升，利息收入增加 951 萬 1 千元。

(四)政府撥入收入 2 億 2,167 萬 6 千元，占 0.74%，較上年度預算數增加 400 萬元，係核實增列辦理就業保險業務所需行政事務費。

(五)規費收入 9 億 1,288 萬 4 千元，占 3.06%，較上年度預算數減少 2,698 萬 2 千元，係推估報名參加技能檢定人數減少，減列辦理技術士技能檢定收入 2,698 萬 2 千元。

(六)其他收入 2 億 8,483 萬 8 千元，占 0.96%，較上年度預算數增加 1,009 萬元，主要係增列依身心障礙者權益保障法提撥至就業安定基金之統籌分配款 1,000 萬元。

二、基金用途共編列 273 億 3,682 萬 6 千元，較上年度預算數 284 億 6,940 萬 3 千元，減少 11 億 3,257 萬 7 千元，約 3.98%，包括：

(一)促進國民就業計畫 218 億 1,025 萬 3 千元，占 79.78%，較上年度預算數減少 19 億 415 萬 8 千元，主要係考量國內疫情趨緩，就業情勢已趨好轉，減列青年就業服務 14 億 1,760 萬 1 千元及分署辦理在職人員進修訓練 7 億 857 萬 5 千元。

(二)外國人聘僱管理及許可計畫 36 億 7,106 萬 8 千元，占 13.43%，較上年度預算數增加 2 億 3,415 萬 2 千元，主要係增列辦理外國人跨部會協調事項等相關業務 3 億 639 萬 7 千元。

(三)提升勞工福祉計畫 15 億 9,073 萬 5 千元，占 5.82%，較上年度預算數增加 5 億 4,713 萬元，主要係就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條增列補助地方政府辦理「提升勞工福祉」項目，增列補助各地方政府辦理提升勞工福祉相關計畫 3 億 4,716 萬 2 千元，及因應「性別平等工作法」修法加強職場性騷擾防治相關事項，增列補助辦理職場性騷擾防治業務 2 億 1,792 萬元。

(四)勞工權益扶助計畫 6,702 萬 8 千元，占 0.25%，較上年度預算數減少 981 萬 1 千元，主要係考量各項訴訟扶助措施之執行實際狀況調整所致。

(五)一般行政管理計畫 1 億 9,749 萬 9 千元，占 0.72%，較上年度預算數增加 7 萬 3 千元，主要係增列辦理一般行政管理業務聘用人員、約僱人員及約用人員之薪金、年終工作獎金、超時工作報酬等費用 84 萬 8 千元。

(六)一般建築及設備計畫 24 萬 3 千元，較上年度預算數增加 3 萬 7 千元，主要係配合業務需求核實增列汰購辦公設備經費。

三、以上基金來源及用途相抵後，賸餘 24 億 6,499 萬 4 千元，較上年度預算數 1,800 萬 7 千元，計增加 24 億 4,698 萬 7 千元，約 13,589.09%。

四、本年度賸餘 24 億 6,499 萬 4 千元，連同以前年度基金餘額 407 億 3,976 萬 9 千元，共有基金餘額 432 億 476 萬 3 千元，備供以後年度財源。

參、114 年度計畫內容說明

一、促進國民就業計畫編列 218 億 1,025 萬 3 千元，項目如下：

(一)職業訓練業務 76 億 3,602 萬 3 千元，包括：

1. 辦理青年職能開發業務，編列 17 億 9,234 萬 9 千元。
2. 健全分署辦理職訓業務運籌管理功能，編列 15 億 2,105 萬 1 千元。
3. 運用多元培訓模式辦理失業者及特定對象職業訓練，編列 14 億 2,632 萬 2 千元。
4. 辦理特定對象失業者參訓期間職業訓練生活津貼補助，編列 9 億 2,587 萬 8 千元。
5. 產業人才投資計畫，編列 5 億 5,354 萬 5 千元。
6. 提升勞工自主學習計畫，編列 4 億 9,949 萬 7 千元。
7. 企業人力資源提升計畫，編列 3 億 7,323 萬 5 千元。
8. 小型企業人力提升計畫，編列 2 億 3,440 萬 8 千元。
9. 分署辦理在職人員進修訓練，編列 2 億 2,799 萬 3 千元。
10. 推動職業訓練相關輔助措施，編列 8,174 萬 5 千元。

(二)身心障礙者及特定對象就業訓練業務 31 億 3,973 萬 4 千元，包括：

甲、身心障礙者就業訓練業務，編列 13 億 4,507 萬 5 千元。

1. 推動身心障礙者就業服務計畫，編列 5 億 5,829 萬 5 千元。
2. 統籌分配直轄市、縣市政府身心障礙就業基金預算，編列 2 億 6,000 萬元。
3. 推動身心障礙者職業重建個案服務管理，編列 1 億 6,362 萬 3 千元。

4. 推動身心障礙者進用暨就業協助計畫，編列 1 億 3,349 萬元。
5. 推動身心障礙者多元化職業訓練，編列 1 億 678 萬 7 千元。
6. 提供身心障礙者及特定對象從事電話諮詢及智能服務等數位轉型工作，編列 8,650 萬元。
7. 其他身心障礙者就業訓練相關計畫，編列 3,638 萬元。

乙、特定對象及弱勢者就業業務，編列 17 億 9,465 萬 9 千元。

1. 促進特定對象暨弱勢者等就業服務，編列 11 億 961 萬 4 千元。
2. 辦理特定對象就業促進津貼及相關僱用獎助津貼，編列 6 億 8,504 萬 5 千元。

(三) 就業服務業務 38 億 6,722 萬 9 千元，包括：

1. 辦理僱用及就業獎助業務，編列 11 億 7,592 萬 2 千元。
2. 青年就業服務，編列 6 億 4,071 萬 9 千元。
3. 就業服務據點運作計畫，編列 6 億 3,588 萬 9 千元。
4. 委辦地方政府辦理就業中心業務計畫，編列 4 億 5,646 萬 7 千元。
5. 就業服務據點勞務需求計畫，編列 3 億 9,710 萬 7 千元。
6. 青年就業領航計畫，編列 3 億 4,865 萬 6 千元。
7. 台灣就業通網實服務，編列 1 億 1,731 萬 7 千元。
8. 辦理適性就業輔導促進就業計畫，編列 6,887 萬 9 千元。
9. 其他就業服務相關計畫，編列 2,627 萬 3 千元。

(四) 職能標準及技能檢定與競賽業務 29 億 7,354 萬 5 千元，包括：

1. 辦理技術士技能檢定學術科試務工作計畫，編列 9 億 1,280 萬 7 千元。
2. 參加國際技能組織賽事暨交流訪問，編列 7 億 3,949 萬元。
3. 辦理國內技能競賽及選手培訓，編列 4 億 8,509 萬 3 千元。
4. 青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫，編列 3 億 532 萬 7 千元。
5. 提升人才發展品質效能，編列 9,989 萬 1 千元。
6. 推動技能檢定品質提升，編列 9,478 萬 3 千元。
7. 推動職能基準發展與應用，編列 8,967 萬 3 千元。
8. 推動技術士技能檢定計畫，編列 8,626 萬 3 千元。
9. 辦理全國技能檢定系統程式設計及維護計畫，編列 7,887 萬 6 千元。
10. 補助特定對象參檢費及證照費，編列 7,626 萬 1 千元。
11. 其他職能標準及技能檢定與競賽相關計畫，編列 508 萬 1 千元。

(五) 多元就業與創業協助、創新發展與數位學習業務 11 億 9,061 萬元，包括：

1. 多元培力就業計畫，編列 8 億 8,407 萬 9 千元。
2. 微型創業鳳凰貸款利息補貼及創業協助，編列 1 億 1,902 萬元。
3. 強化勞動力發展創新效能，編列 1 億 1,851 萬 1 千元。

4. 就業保險失業者創業協助計畫，編列 3,563 萬元。

5. 推動勞動力發展數位學習，編列 3,337 萬元。

(六)改善職場工作環境業務 5 億 4,788 萬 3 千元，包括：

1. 推動勞工健康服務人才多元就業，及營造健康工作環境，促進就業計畫，編列 2 億 2,259 萬 7 千元。

2. 發展多體感延伸實境場域教育訓練，提升工作場所危害辨識知能計畫，編列 1 億 975 萬元。

3. 輔導高風險、高職災、高違規（3 高）之事業單位改善安全衛生工作環境，促進國人就業計畫，編列 9,396 萬 3 千元。

4. 協助雇主改善勞工安全衛生設施與工作環境，提升勞工就業意願，創造在地工作機會，編列 7,896 萬 5 千元。

5. 其他改善職場工作環境相關計畫，編列 4,260 萬 8 千元。

(七)勞動資料科學管理與應用研究業務 2,483 萬 1 千元，包括：

1. 勞動資料科學中心資訊軟硬體及資訊安全管理維運，編列 2,043 萬 1 千元。

2. 勞動資料科學管理與應用計畫，編列 440 萬元。

(八)促進就業安全業務 9,562 萬 2 千元，係強化加保維薪計畫所需經費。

(九)綜合規劃及行政業務 23 億 3,477 萬 6 千元，包括：

1. 補助各地方政府辦理促進國民就業等相關計畫，編列 14 億 7,865 萬元。

2. 其他綜合規劃及行政業務，編列 8 億 5,612 萬 6 千元，包括促進勞動力發展國際化相關事項等綜合規劃業務，以及人事、資訊等行政業務。

二、外國人聘僱管理及許可計畫編列 36 億 7,106 萬 8 千元，項目如下：

(一)辦理外國人跨部會協調事項等相關業務，編列 11 億 6,627 萬 8 千元。

(二)辦理外國人聘僱管理及權益保障等相關事項，編列 7 億 8,444 萬 1 千元。

(三)補助各地方政府辦理外國人管理等相關計畫，編列 6 億 8,054 萬 8 千元。

(四)補助雇主聘僱外籍家庭看護工等相關業務，編列 4 億 3,248 萬元。

(五)辦理外國人聘僱許可業務等相關事項，編列 1 億 7,203 萬 2 千元。

(六)辦理就業安定費及外國人收容費收繳等相關事項，編列 1 億 1,497 萬 3 千元。

(七)辦理外國人法令及相關業務等推廣事項，編列 3,760 萬元。

(八)辦理雇主申請聘僱外國人前國內招募及轉換雇主業務相關事項，編列 2,572 萬 9 千元。

(九)辦理與外國人來源國業務聯繫等相關事項，編列 230 萬 4 千元。

(十)人事、資訊等行政業務，編列 2 億 5,468 萬 3 千元。

三、提升勞工福祉計畫編列 15 億 9,073 萬 5 千元，項目如下：

(一)綜合規劃業務 4 億 918 萬 2 千元，包括：

1. 補助各地方政府辦理提升勞工福祉相關計畫，編列 3 億 8,501 萬 2 千元。
2. 推動尊嚴勞動計畫，編列 2,364 萬 9 千元。
3. 全國各級勞工行政主管機關推動人工智慧專案評獎實施計畫，編列 52 萬 1 千元。

(二) 勞動福祉退休業務 2 億 7,235 萬元，包括：

1. 失業勞工子女就學補助，編列 1 億 560 萬元。
2. 勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫，編列 8,898 萬 6 千元。
3. 推動雇主設置哺（集）乳室與托兒設施措施，編列 4,930 萬元。
4. 輔導及推動工作與生活平衡，編列 2,700 萬元。
5. 推廣及維護勞工福利資訊網暨管理系統，編列 146 萬 4 千元。

(三) 勞動關係業務 1 億 3,939 萬 5 千元，包括：

1. 增進勞資爭議處理機制，落實大量解僱保護功能計畫，編列 6,410 萬 1 千元。
2. 營造勞工有利結社環境，促進勞資自主協商，落實勞動教育計畫，編列 3,779 萬 4 千元。
3. 提升工會保障勞工就業權益之能力計畫，編列 3,750 萬元。

(四) 促進友善勞動環境業務 4 億 7,800 萬 6 千元，係補助地方政府督促事業單位遵守勞動法令實施計畫所需經費。

(五) 資訊管理業務 6,551 萬 7 千元，係推動勞動業務相關資訊系統共同運作平台所需經費。

(六) 勞動條件及就業平等業務 2 億 1,840 萬元，包括：

1. 補助辦理職場性騷擾防治業務，編列 2 億 1,792 萬元。
2. 部分工時受僱勞工生活補貼提列呆帳，編列 48 萬元。

(七) 促進勞動參與及強化職場安全衛生意識業務 788 萬 5 千元。

四、勞工權益扶助計畫編列 6,702 萬 8 千元，係推動勞工勞資爭議法律及生活費用扶助計畫所需經費。

五、一般行政管理計畫編列 1 億 9,749 萬 9 千元，主要係辦理就業安定基金業務所需行政管理、租用辦理基金業務所需之辦公房舍等經費。

六、一般建築及設備計畫編列 24 萬 3 千元，係購置辦理就業安定基金業務所需辦公設備經費。

肆、結語

以上謹就 114 年度施政重點、114 年度基金來源、用途及餘絀編列情形，以及 114 年度計畫內容說明簡要報告，敬請惠賜指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。

勞動部主管 114 年度勞工退休基金（新、舊制）預算案（書面報告補充資料）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天審查 114 年度新、舊制勞工退休基金預算案，首先要感謝各位委員對新、舊制勞工退休基金預算的支持與督促。以下，謹就 114 年度新、舊制勞工退休基金預算案，分別提出報告。

壹、前言

現行我國勞工退休金制度有「勞動基準法」所規範的勞退舊制，與「勞工退休金條例」所規範的勞退新制二種。勞退舊制（自 75 年 11 月開辦）依據「勞動基準法」第 56 條及「勞工退休金收支保管及運用辦法」之規定，係委由臺灣銀行辦理基金之收支、保管及運用事宜；勞退新制（自 94 年 7 月 1 日開辦）則依據「勞工退休金條例」之規定，由勞動部勞動基金運用局辦理基金投資運用業務，另新制勞工退休金之收支與保管等業務則由勞動部勞工保險局辦理。

貳、勞工退休基金（舊制）

一、基金收繳給付：

（一）基金收繳：本年度各事業單位提存之勞工退休準備金編列 476 億 6,154 萬 2 千元，較上年度預算數 519 億 3,231 萬 5 千元，減少 42 億 7,077 萬 3 千元。

（二）基金給付：本年度給付事業單位及勞工之退休金編列 869 億 4,388 萬 2 千元，較上年度預算數 891 億 955 萬 8 千元，減少 21 億 6,567 萬 6 千元。

（三）基金收繳給付淨額為-392 億 8,234 萬元。

二、總收入：本年度編列 314 億 7,986 萬 4 千元，較上年度預算數 296 億 5,292 萬 2 千元，增加 18 億 2,694 萬 2 千元，各項投資運用收入謹說明如下：

（一）銀行存款：本年度轉存各金融機構存款營運量編列 847 億 6,000 萬元，按預估存款平均利率 1.04% 計算，編列存款利息收入 8 億 8,150 萬 4 千元。

（二）國內權益證券：本年度營運量編列 2,119 億元，以 4.82% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 102 億 1,358 萬元。

（三）國內債務證券：本年度營運量編列 847 億 6,000 萬元，按預估平均利率 1.26% 計算，編列投資業務收入 10 億 6,797 萬 6 千元。

（四）國外權益證券：本年度營運量編列 2,034 億 2,400 萬元，以 5.00% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 101 億 7,120 萬元。

（五）國外債務證券：本年度營運量編列 1,610 億 4,400 萬元，按預估平均利率 2.54% 計算，編列投資業務收入 40 億 9,051 萬 8 千元。

（六）國外另類投資：本年度營運量編列 1,017 億 1,200 萬元，以 4.97% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 50 億 5,508 萬 6 千元。

三、總支出：本年度編列 34 億 5,324 萬 2 千元，較上年度預算數 33 億 422 萬 3 千元，增加 1 億 4,901 萬 9 千元，包含辦理基金業務之各項手續費支出、委託受託機構代為操作之管理費用等投資業務成本，本年度編列 14 億 1,476 萬 4 千元，以及為穩定收益，按權益證券淨收益提列 10% 之提存投資損失準備，本年度編列 20 億 3,847 萬 8 千元。

四、本期賸餘：以上收支相抵後，本期賸餘 280 億 2,662 萬 2 千元，較上年度預算數 263 億 4,869 萬 9 千元，增加 16 億 7,792 萬 3 千元；其中除按基金保證收益分配 97 億 5,564 萬 5 千元外，尚有未分配賸餘 182 億 7,097 萬 7 千元，依法半數 91 億 3,548 萬 8 千元再分配予事業單位

，其餘半數作為累積賸餘。

參、勞工退休基金（新制）

一、基金收繳給付：

（一）基金收繳：本年度各提繳單位及勞工自願提繳之勞工退休金編列 3,066 億 6,072 萬元，較上年度預算數 2,825 億 1,847 萬 6 千元，增加 241 億 4,224 萬 4 千元。

（二）基金給付：本年度給付之勞工退休金編列 477 億 2,722 萬 2 千元，較上年度預算數 395 億 3,373 萬元，增加 81 億 9,349 萬 2 千元。

（三）基金收繳給付淨額為 2,589 億 3,349 萬 8 千元。

二、總收入：本年度編列 1,644 億 8,477 萬 5 千元，較上年度預算數 1,483 億 8,168 萬 8 千元，增加 161 億 308 萬 7 千元，各項投資運用收入與滯納金收入，謹說明如下：

（一）銀行存款：本年度轉存各金融機構存款營運量編列 3,580 億 7,300 萬元，按預估存款平均利率 1.04% 計算，編列存款利息收入 37 億 2,395 萬 9 千元。

（二）國內權益證券：本年度營運量編列 9,847 億 200 萬元，以 4.67% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 459 億 8,558 萬 4 千元。

（三）國內債務證券：本年度營運量編列 3,580 億 7,300 萬元，按預估平均利率 1.54% 計算，編列投資業務收入 55 億 1,432 萬 4 千元。

（四）國外權益證券：本年度營運量編列 1 兆 2,084 億 9,700 萬元，以 4.81% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 581 億 2,870 萬 6 千元。

（五）國外債務證券：本年度營運量編列 9,847 億 200 萬元，按預估平均利率 2.36% 計算，編列投資業務收入 232 億 3,896 萬 7 千元。

（六）國外另類投資：本年度營運量編列 5,818 億 6,900 萬元，以 4.62% 投資報酬率計算，編列投資業務收入 268 億 8,234 萬 8 千元。

（七）滯納金收入：編列 10 億 1,088 萬 7 千元，係依勞工退休金條例第 53 條第 1 項規定，雇主未按時提繳或繳足退休金者所加徵之滯納金收入。

三、總支出：本年度編列 1 億 8,940 萬 1 千元，較上年度預算數 1 億 6,516 萬 3 千元，增加 2,423 萬 8 千元，其中投資業務成本計 1 億 997 萬 9 千元，係支付債票券帳戶維護費、匯款手續費及辦理國外投資保管銀行保管費、國外投資稅務顧問費、委託經營作業所需之評選、律師、顧問費，以及依國外委託經營及保管契約約定，赴受託機構及保管銀行辦理實地履約管理等費用。另呆帳編列 7,942 萬 2 千元。

四、本期賸餘：以上收支相抵後，本期賸餘 1,642 億 9,537 萬 4 千元，較上年度預算數 1,482 億 1,652 萬 5 千元，增加 160 億 7,884 萬 9 千元；其中除按業務賸餘（基金運用淨收益數）1,633 億 6,390 萬 9 千元全數分配外，尚有業務外賸餘-滯納金 9 億 3,146 萬 5 千元，悉數列入累積賸餘。

以上謹就 114 年度新、舊制勞工退休基金預算案編列情形作簡要報告，敬請各位委員惠賜指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。

勞工退休基金(舊制)

收支餘絀預計表

中華民國 114 年度

單位:新臺幣千元

前年度決算數		科 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
金額	%		金額	%	金額	%	金額	%
133,634,003	100.00	總收入	31,479,864	100.00	29,652,922	100.00	1,826,942	6.16
129,927,618	97.23	投資業務收入	30,598,360	97.20	28,844,417	97.27	1,753,943	6.08
378,735	0.28	手續費收入						
3,185,491	2.38	存款利息收入	881,504	2.80	808,505	2.73	72,999	9.03
360	-	收回呆帳						
141,799	0.11	雜項收入						
7,818,001	5.85	總支出	3,453,242	10.97	3,304,223	11.14	149,019	4.51
1,607,395	1.20	投資業務成本	1,414,764	4.49	1,337,074	4.51	77,690	5.81
2,102,354	1.57	兌換短絀						
4,106,337	3.07	提存投資損失	2,038,478	6.48	1,967,149	6.63	71,329	3.63
1,915	-	雜項費用						
125,816,002	94.15	本期賸餘(短絀)	28,026,622	89.03	26,348,699	88.86	1,677,923	6.37

附件二

勞工退休基金(舊制)

餘絀撥補預計表

中華民國 114 年度

單位:新臺幣千元

上年度預算數		項 目	本年度預算數		說 明
金 額	%		金 額	%	
171,359,268	100.00	賸餘之部	211,315,972	100.00	本年度預算基金平均餘額 848,316,959 千元乘以預計保證收益率 1.15000%(即 9,755,645 千元)及本期賸餘超過保證收益數之半數再分配予事業單位(即 9,135,488 千元)。
26,348,699	15.38	本期賸餘	28,026,622	13.26	
145,010,569	84.62	前期未分配賸餘 追溯適用及追溯重編之影響數	183,289,350	86.74	
17,280,606	10.08	分配之部	18,891,133	8.94	
17,280,606	10.08	本期分配收益數	18,891,133	8.94	
154,078,662	89.92	未分配賸餘	192,424,839	91.06	

勞工退休基金(舊制)

現金流量預計表

中華民國 114 年度

單位:新臺幣千元

項 目	預 算 數	說 明
業務活動之現金流量:		
本期賸餘(短絀)	28,026,622	
利息股利之調整	-6,039,998	利息收入
未計利息股利之本期賸餘(短絀)	21,986,624	
調整項目	22,829,354	
提存各項準備	2,038,478	
攤銷	2,378	
流動資產淨減	20,792,807	
流動負債淨減	-4,309	
未計利息股利之現金流入(流出)	44,815,978	
收取利息	5,848,556	
收取股利		
支付利息		
業務活動之淨現金流入(流出)	50,664,534	
投資活動之現金流量:		
流動金融資產淨減(淨增)	2,400,267	
減少投資	2,292,784	
增加無形資產	-720	
投資活動之淨現金流入(流出)	4,692,331	
籌資活動之現金流量:		
提撥勞工退休基金	30,380,936	
給付勞工退休金	-86,943,882	
籌資活動之淨現金流入(流出)	-56,562,946	
現金及約當現金之淨增(淨減)	-1,206,081	
期初現金及約當現金	43,532,577	包括銀行存款 29,032,577 千元及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券 14,500,000 千元。
期末現金及約當現金	42,326,496	包括銀行存款 28,326,496 千元及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券 14,000,000 千元。

註:本表係採現金及約當現金基礎,包括現金及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券。

附件四

勞工退休基金(新制)

收支餘絀預計表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

前年度決算數		科 目	本年度預算數		上年度預算數		比較增減(-)	
金 額	%		金 額	%	金 額	%	金 額	%
494,962,898	100.00	總收入	164,484,775	100.00	148,381,688	100.00	16,103,087	10.85
482,988,231	97.58	投資業務收入	159,749,929	97.12	143,277,572	96.56	16,472,357	11.50
235,283	0.05	手續費收入						
10,760,714	2.17	存款利息收入	3,723,959	2.26	4,115,073	2.77	-391,114	-9.50
54	-	其他利息收入						
3,527	-	雜項業務收入						
972,933	0.20	滯納金收入	1,010,887	0.61	989,043	0.67	21,844	2.21
2,156	-	雜項收入						
15,498,512	3.13	總支出	189,401	0.12	165,163	0.11	24,238	14.68
110,022	0.02	投資業務成本	109,979	0.07	90,939	0.06	19,040	20.94
15,314,520	3.09	兌換短絀						
2	-	雜項費用						
73,968	0.01	呆帳	79,422	0.05	74,224	0.05	5,198	7.00
479,464,386	96.87	本期賸餘(短絀)	164,295,374	99.88	148,216,525	99.89	16,078,849	10.85

勞 工 退 休 基 金 (新 制)

餘絀撥補預計表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

上年度預算數		項 目	本年度預算數		說 明
金 額	%		金 額	%	
156,688,578	100.00	贍餘之部	173,668,824	100.00	本年度預算數除以基金平均餘額 4 兆 4,759 億 1,600 萬元，折合基金預計運用淨期望收益率為 3.64%。
148,216,525	94.59	本期贍餘	164,295,374	94.60	
147,301,706	94.01	業務贍餘	163,363,909	94.07	
914,819	0.58	業務外贍餘-滯納金	931,465	0.54	
8,472,053	5.41	前期未分配贍餘	9,373,450	5.40	
8,472,053	5.41	累積餘絀	9,373,450	5.40	
		追溯適用及追溯重編之影響數			
147,301,706	94.01	分配之部	163,363,909	94.07	
147,301,706	94.01	贍餘撥充基金數	163,363,909	94.07	
9,386,872	5.99	未分配贍餘	10,304,915	5.93	

附件六

勞工退休基金(新制)

現金流量預計表

中華民國 114 年度

單位：新臺幣千元

項	目	預	算	數	說	明
業務活動之現金流量						
	本期賸餘(短絀)			164,295,374		
	利息股利之調整			-17,688,806	利息收入	
	未計利息股利之本期賸餘(短絀)			146,606,568		
	調整項目			-42,079,883		
	提存呆帳及評價短絀			79,422		
	攤銷			2,663		
	其他			-352,180	調整「催收款項—滯納金」變動數 352,180 千元。	
	流動資產淨增			-41,809,788		
	未計利息股利之現金流入(流出)			104,526,685		
	收取利息			17,294,071		
	收取股利					
	支付利息					
	業務活動之淨現金流入(流出)			121,820,756		
投資活動之現金流量						
	流動金融資產淨減(淨增)			-262,100,673		
	增加投資			-122,803,823		
	增加無形資產			-4,008		
	投資活動之淨現金流入(流出)			-384,908,504		
籌資活動之現金流量						
	提繳勞工退休基金			302,192,044		
	給付勞工退休金			-47,727,222		
	籌資活動之淨現金流入(流出)			254,464,822		
	現金及約當現金之淨增(淨減)			-8,622,926		
	期初現金及約當現金			113,917,278	包括銀行存款 86,755,519 千元及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券 27,161,759 千元。	
	期末現金及約當現金			105,294,352	包括銀行存款 75,677,565 千元及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券 29,616,787 千元。	

註：本表係採現金及約當現金基礎，包括現金及自投資日起 3 個月內到期或清償之債權證券。

勞動部主管 114 年度積欠工資墊償基金預算案（書面報告補充資料）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天審查 114 年度積欠工資墊償基金預算案，首先要感謝各位委員對本基金預算的支持與督促。以下，謹就 114 年度本基金預算案編列情形，提出報告。

壹、前言

為使勞工在雇主歇業、清算或宣告破產而積欠工資、退休金或資遣費時得以受到即時保障，於勞動基準法規定，由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之 2.5，按月繳納積欠工資墊償基金，以加強對勞工經濟生活之保障。

貳、業務計畫

一、積欠工資墊償基金提繳。

二、積欠工資墊償基金運用。

三、積欠工資墊償基金墊償。

參、114 年度預算案編列情形

一、總收入編列 12 億 7,465 萬 2 千元，較上年度預算數 12 億 899 萬 7 千元，增加 6,565 萬 5 千元，其中：

(一)投資業務收入編列 3 億 951 萬 9 千元，較上年度預算數 2 億 8,869 萬 2 千元，增加 2,082 萬 7 千元，主要係投資之預估營運量增加所致。

(二)存款利息收入編列 6,407 萬 5 千元，較上年度預算數 5,692 萬 7 千元，增加 714 萬 8 千元，主要係銀行存款之預估營運量及平均利率增加所致。

(三)提繳費收入編列 8 億 9,790 萬元，較上年度預算數 8 億 6,022 萬元，增加 3,768 萬元，主要係平均月提繳工資增加所致。

(四)雜項業務收入編列 20 萬元，與上年度預算數相同。

(五)收回呆帳編列 270 萬元，與上年度預算數相同。

(六)雜項收入編列 25 萬 8 千元，與上年度預算數相同。

二、總支出編列 5 億 5,696 萬元，較上年度預算數 7 億 6,559 萬 7 千元，減少 2 億 863 萬 7 千元，其中：

(一)投資業務成本編列 3 萬 1 千元，較上年度預算數 2 萬 1 千元，增加 1 萬元，主要係增加投資所需資料傳輸費用所致。

(二)呆帳編列 5 億 1,306 萬 2 千元，較上年度預算數 7 億 2,170 萬 9 千元，減少 2 億 864 萬 7 千元，主要係催收墊償工資及催收墊償資遣費呆帳預估減少所致。

(三)業務費用編列 4,386 萬 7 千元，與上年度預算數相同。

三、本年度收支相抵後，本期賸餘 7 億 1,769 萬 2 千元，悉數列入未分配賸餘。

肆、餘絀撥補之預計

- 一、本期賸餘：7 億 1,769 萬 2 千元。
- 二、前期未分配賸餘：179 億 7,187 萬 3 千元。
- 三、期末未分配賸餘：186 億 8,956 萬 5 千元。

以上謹就 114 年度積欠工資墊償基金預算案編列情形作簡要報告，敬請各位委員惠賜指教，並祝主席、各位委員身體健康、萬事如意。

勞動部主管政府捐助之財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算（書面報告）

主席、各位委員女士、先生：

大院今天召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，審查財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算，首先感謝各位委員對該中心預算的支持與監督。以下，謹就該中心業務計畫與重點及預算編列情形，分別提出報告。

壹、業務計畫與重點

該中心推展國家規劃之職業災害預防與重建政策，協助辦理職業災害預防及職業災害勞工重建相關業務，使每一個工作者安全健康工作，保護職業災害勞工權益。其主要業務計畫內容分述如下：

一、職業災害預防及職業災害勞工重建相關技術服務

(一)協助推動職業安全衛生管理績效評核制度，辦理高風險事業單位職業災害預防推廣、輔導及教育訓練，並就中小型營造工程輔導災害預防、全民職業安全衛生文化促進與防災輔導協助、職業安全衛生技術教育訓練及人才培育。

(二)輔導提升移動式起重機維修廠技術能力，輔導提升機械設備安全管理技術。

二、職場健康服務、職業傷病診治服務與職能復健服務

(一)職場健康服務

1.維運北、中、南及東四區勞工健康服務辦公室，提供中小企業職業衛生及勞工健康之服務及輔導。

2.持續維運與擴充職業衛生健康近便性服務資源及臨場輔導暨服務管理系統功能，提升中小企業及無一定雇主之勞工整合性服務。盤點並更新產、官、學界之職業衛生與勞工健康相關服務資源及專家學者資料庫資訊。

(二)職業傷病診治服務

1.協助本部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）辦理職業傷病診治認可醫療機構及網絡醫院之認可登錄與補助之審查、成果報告資料分析及評估之技術服務工作，並提供查核、評鑑之相關指標建議，統籌管理並推動職業災害勞工診斷、治療、復建、復（配）工評估等整合性服務、研修服務程序書及協助分區辦理診治個案案例討論，完善全國職業傷病診治服務體系齊一服務品質。

2.持續回饋優化全國職業傷病診治、個案管理通報機制與運用分析彙整傷病通報情形，及診

治認定通報與評估報告之品質管理，持續發展全國群聚或特定職業傷病調查與職業病流行病學趨勢分析與預警模式建立。

(三)職能復健服務

推動職災勞工職業重建服務，以自辦或委託服務方式透過專業評估、就業開發及就業媒合等職業重建專業服務，協助職災勞工解決重返職場之困難，並能穩定就業。

三、職業災害勞工重建與個案管理服務

(一)職業災害勞工個案服務之輔導，協助職安署輔導地方政府職災勞工個案服務之品質提升及強化服務效能。

(二)職能復健機構服務管考與輔導，協助職安署審閱認可職能復健機構之服務計畫，經由內部管考機制，研商精進策略，提供各職能復健機構輔導訪視，以協助解決個案服務問題；另辦理個案研討會，促進專業系統之對話與交流。

四、職業災害預防及職災勞工重建服務專業人員之培訓

(一)依據職業衛生及健康危害特性，就行業別、規模別開發多元化職災預防實務指引、指南、數位教材及管理工具，並辦理其專業人員教育訓練，提升該專業識能及服務品質，藉以協助事業單位推動職災預防業務，維護勞工之勞動權益。

(二)職業傷病診治認可醫療機構及網絡醫院專業人員之研習培訓

- 1.職業傷病診治個案管理師之專業訓練診治研討，提升其個案管理專業知能及服務效能。
- 2.職業傷病診治因果關係判斷品質研討，凝聚醫師診斷職業傷病共識，推動醫療復工及配工診斷判定之決策知能，及勞工遭遇職災後，雇主安置義務與合理調整措施及協助資源說明，擴大職業傷病診治服務成效。

(三)賡續辦理地方政府專業服務人員及行政協助人員培訓課程，並強化地方政府職災勞工專業人員及職業重建專業人員之培訓，提升及維護職災勞工專業人員服務品質，並擴大提供服務之量能。

五、職業病案件資料蒐集及評估相關事項之協助

發展職業病認定參考基準及提供現有認定參考指引修正建議，並依「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」，協助辦理我國疑似職業病鑑定案件之現場訪視調查、資料蒐集、疑似過勞案件評估及案件類型結果分析，提供職業醫學證據調查報告書，提升職業醫學專業評估與鑑定效能。

六、辦理職業災害預防及職業災害勞工重建之事項

(一)地方政府職災勞工行政協助事項年度評鑑，協助職安署辦理地方政府職災勞工行政協助事項及年度評鑑事項。

(二)認可職能復健機構審查及評鑑，協助職安署辦理認可職能復健機構年度審查及評鑑事項。

七、其他與職業災害預防及職業災害勞工重建有關之事項

(一)職災勞工重建之家維運，為有效落實職災勞工重建服務於南區辦理一站式服務據點，整合勞權保障、重返職場及專業交流等服務，使職災勞工人能獲得更便捷之服務。

(二)職能復健研究發展，進行職災勞工服務效能分析、職災勞工生心理強化服務策略研究。

(三)辦理 2025 亞洲職業衛生研討會 (ANOH) 國際性會議，推動實質參與國際組織與職業衛生健康等議題相關活動，擴展跨國勞動事務合作業務。

貳、財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算編列情形

一、業務收入編列 3 億 9,726 萬 7 千元，為本部捐(補)助該中心所需經費 3 億 9,064 萬 1 千元，扣除購置不動產、廠房及設備 674 萬 5 千元及無形資產 139 萬 3 千元，加計本年度各項折舊、攤銷性資產按所提列折舊、攤銷數等認列收入 1,476 萬 4 千元，故認列政府補助預算收入數為 3 億 9,726 萬 7 千元，較上年度預算數 3 億 6,773 萬 6 千元，增加 2,953 萬 1 千元，約 8.03%，主要係該中心 114 年度擴大推動職業災害預防及重建業務，致補助收入增加所致。

二、業務外收入編列 180 萬元，為銀行存款利息收入，較上年度預算數 80 萬元，增加 100 萬元，約 125%，主要係利率上升，致利息收入增加所致。

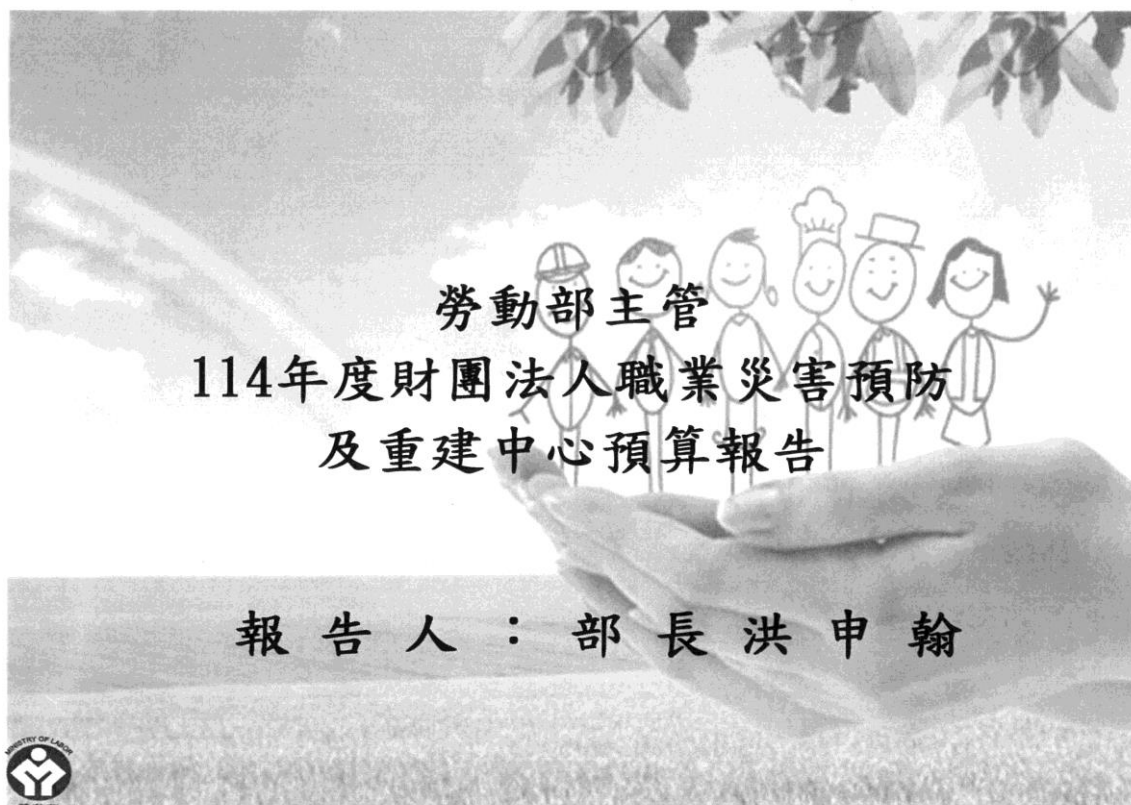
三、業務支出編列 3 億 9,726 萬 7 千元，為勞務成本 1 億 7,479 萬 4 千元及管理費用 2 億 2,247 萬 3 千元，較上年度預算數 3 億 6,773 萬 6 千元，增加 2,953 萬 1 千元，約 8.03%，主要係該中心持續推動職業預防及重建業務，員工人數由 130 人增加至 147 人所致。

四、以上收支相抵後，本期賸餘 180 萬元，較上年度預算賸餘數 80 萬元，增加 100 萬元，約 125%。

參、結語

該中心未來將持續辦理職業災害預防及職業災害勞工重建業務，使每一個工作者能安全健康的工作，職災勞工人能健康重返職場，以增進並落實勞工朋友的權益及福祉。以上報告，敬請各位委員指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。

謝謝！



報告大綱

壹、前言

貳、114年度業務計畫與重點

參、114年度預算編列情形

肆、結語

壹、前言

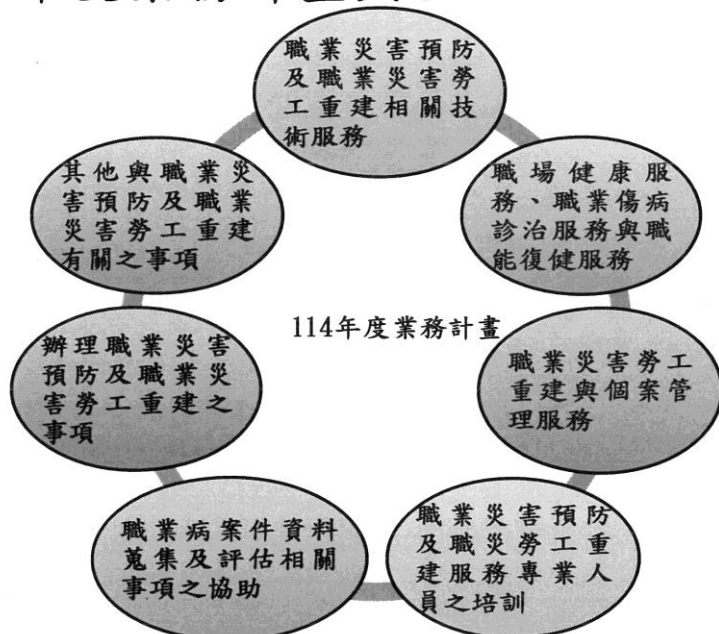
大院今天召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，審查財團法人職業災害預防及重建中心114年度預算，感謝各位委員對該中心預算的支持與監督。以下，謹就該中心114年度業務計畫及預算編列情形，提出報告。



2

貳、114年度業務計畫與重點

推展國家規劃之職業災害預防與重建政策，協助辦理職業災害預防及職業災害勞工重建相關業務，使每一個工作者安全健康工作，保護職業災害勞工權益。



3

參、114年度預算編列情形

項目	114年度 預算數(1)	113年度 預算數(2)	比較增減(-) (3)=(1)-(2)	主要增減原因
收入	3億9,906萬7千元	3億6,853萬6千元	3,053萬1千元	
業務收入	3億9,726萬7千元	3億6,773萬6千元	2,953萬1千元	主要係擴大推動職業災害預防及重建業務，致補助收入增加所致。
業務外收入	180萬元	80萬元	100萬元	主要係創設基金辦理定期存單及利率上升，致利息收入增加所致。
支出	3億9,726萬7千元	3億6,773萬6千元	2,953萬1千元	
業務支出	3億9,726萬7千元	3億6,773萬6千元	2,953萬1千元	主要係持續推動職業災害預防及重建業務，員工人數由130人增加至147人所致。
本期賸餘	180萬元	80萬元	100萬元	



4

肆、結語

該中心將持續辦理職業災害預防及職業災害勞工重建業務，讓每一位工作者能安全健康的工作、職災勞工能健康重返職場，以增進勞工朋友的權益及福祉，懇請各位委員鼎力支持，謝謝！

並祝

主席、各位委員 身體健康，萬事如意



5

主席：現在開始詢答，作以下宣告：一、本會委員詢答時間 6 加 2 分鐘，列席委員 4 加 1 分鐘；二、10 點半截止發言登記；三、委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理；四、暫定 10 點半休息 10 分鐘；五、本次會議不處理臨時提案。

現在請登記第一位委員陳昭姿委員。

陳委員昭姿：（9 時 17 分）謝謝主席，有請洪部長。

主席：請洪部長。

陳委員昭姿：部長早安。

洪部長申翰：委員早。

陳委員昭姿：我今天要跟你談大林電廠的鬼故事，部長，大林電廠用了不少不合格的防爆電氣管配件，這個弊案我追了很久，也曾質詢過何部長，我也跟民眾黨其他委員一起召開過記者會。上個禮拜我收到經濟部下面的財團法人金屬中心的正式檢測報告，他們按照 CNS 國家的規範，還有國際 ASTM 的作業規定，幫助勞動部職安署對大林電廠抽測的防爆電氣管配件進行完整的檢測。我先請教部長，金屬中心是政府掌控的，他們的報告應該具有公正性跟準確性，不然職安署不會請他們來幫忙做檢驗，是嗎？

洪部長申翰：當然，金屬中心的報告當然都有它的參考性。

陳委員昭姿：好，部長請你看簡報上右邊這張表，它是檢測結果。我問過金屬中心，上面的製造廠商、產品名稱、型號、抽測地點都是台電提供的，他們只是照打上去，然後最後一欄石墨球化率的百分比是金屬中心把檢測結果填上去。按照台電採購的規範及所提供的資料，台電採購防爆氣管配件，材質必須是鋼或是球墨鑄鐵，而球墨鑄鐵依照國家的 CNS 標準，石墨球化率必須是 80% 以上，才可稱為球墨鑄鐵。但是我們從檢測結果來看，部長，你看到這個紅框框起來的，一、三、四、七、八、九都沒有達到 80%，所以是屬於不合格的產品，請問勞動部收到這份報告後，有做任何調查嗎？

鄒署長子廉：跟委員報告，那個報告我們有收到，我們有找另外一家公司再做 double check。像這種採購案件，我們在第一時間也移送違法廠商給……

陳委員昭姿：你在調查中？

鄒署長子廉：是。

陳委員昭姿：我等你的結果。

鄒署長子廉：謝謝。

陳委員昭姿：那我想請部長仔細看這個項目 8，依照台電提供給金屬中心的資料，製造廠商是正鶴公司，產品叫圓型接線盒，球化率是 0，0 就是相當於最低階的灰口鑄鐵，部長，外面大馬路上的水溝蓋就是這種材質，不可能防爆。但是我也請你看項目 10，一樣是正鶴公司的產品，名稱也都是圓型接線盒，但球化率有 88%，那就是合格，請你先牢牢記住這兩個項目好嗎？台電要跟哪一家公司購買防爆管的配件，我認為就是依照採購法來進行，任何人、任何立委都不應該涉入去「喬」事，因為我們的職責是監督。部長，你同意或支持我這個觀點嗎？

洪部長申翰：委員，這個立場是沒有錯的，當然。

陳委員昭姿：好。部長，我的個性絕對不會幫特定廠商講話，有弊端就該追究，但是我無法接受台電內部人員竟然有人想藉著這一次職安署的抽測，想利用我當立委的手去修理特定廠商……

洪部長申翰：利用你嗎？

陳委員昭姿：對，為什麼我這樣講？還有包括職安署的檢測，因為剛剛我提到那 10 個項目，他抽了很多項，但是其中有 7 項是台電指定給職安署抽的，在成千上萬個防爆管配件中，你看看，台電特別指定了一個明顯是有斑駁、有鏽蝕的圓型接線盒仿冒品，就是項目 8，檢測結果就是剛剛我報告的，球化率是 0%。我的辦公室主任有參與這次的抽測，他在現場覺得怪怪的，為什麼都是台電指定給職安署呢？所以他當場也抽了很多件，抽了 3 件，其中有 1 件就是第 10，就是第 10 是其中一項，按照前面那張表的 8 跟 10，部長，請你注意，同一家廠商，同樣是美國著名大廠 APPLETON 所生產的圓型接線盒，但是檢測出來一個球化率是 0%、一個是 88%，部長，你覺得合乎常理嗎？

洪部長申翰：如果從這個數據上面看起來，同樣一個東西……

陳委員昭姿：你覺得合乎常理嗎？你就直接反映啊！

洪部長申翰：確實我覺得這裡面會有些需要細究的必要。

陳委員昭姿：同一家嘛！我進一步查詢，要求台電提供當時的採購抽驗單，尤其是這 10 個項目，但是他們提供我們的第 8 項是不清楚的、不完整的，所以過幾天我只好請他們到辦公室來說明，直接帶當時的查驗單到我辦公室，台電知道東窗事發了，來說明的台電南部施工處鄭姓經理改口了，這個項目 8，也就是剛剛你看到的那個圓型接線盒並沒有材料查驗申請單，鄭姓經理並且承認這個項目的圓型接線盒是當初大林電廠更新改建工程的統包商，現代樂鐵公司下面的一個承包商叫做承岡公司，它沒有經過台電查驗，甚至將來自興達漁港工程的餘料拿來裝在大林電廠的煤倉工程中。我上面這些說明都有台電政風在場的說明會議上當面錄音的證據，而且這個會議紀錄我也把副本給了職安署，職安署，你知道嘛？

我要求台電去調查這個仿冒品到底是誰生產的，到底不合格的產品是由 APPLETON 生產的，還是由其他公司仿冒的？要調查清楚。但是職安署是不是也要調查呢？這個仿冒品的生產，我很擔心，職安署跟我都同時被利用，要借我們的手去打特定的廠商，勞動部是不是應該搞清楚台電在搞什麼鬼？還是部長認為勞動部被當打手沒關係？我是拒絕喔！我是拒絕當打手的！

洪部長申翰：陳委員，勞動部作為管制單位，我們絕對不允許被當作是任何廠商、競爭一方的打手，我們絕對不允許這件事情……

陳委員昭姿：好，那我剛剛講的會議紀錄、報告，職安署都有……

洪部長申翰：所以一定是從管制的法規來出發，這是我們一定強烈要求的事情。

陳委員昭姿：我等你的結果。

洪部長申翰：好。

陳委員昭姿：鬼故事講完了。部長，上次我質詢的時候有請教你，因為環境部彭部長不但答應，而且還用公文指示，下班以後如果發 LINE 給員工要當做專案加班，只要下班的時間發 LINE 就是加班。我問部長，您上次說國外有一些情境可能類似，但是沒有直接回答我，在我質詢結束後

，很多勞動部的基層員工跑來問我，他說委員你應該繼續追問下去啊！所以部長，我今天再問你，勞動部主管於下班傳 LINE 給員工就是加班，應該要有加班費或是補休，你做得到嗎？

洪部長申翰：委員，我想我們會優先來做，或是把這些真的不必要的工作排程而導致的加班狀況，我們會優先來改善。

陳委員昭姿：但是你做得到嗎？因為難免啊！如果環境部做得到，勞動部做得到嗎？

洪部長申翰：我們會優先來降低……

陳委員昭姿：部長，勞動部的員工士氣現在是最壞的時候，你如果沒有一個實際作為，他們會很心寒啦！部長，你今天沒辦法承諾我嗎？

洪部長申翰：委員，我說這樣子的工作情境當然我們在一些國外其實有看到，我們會盡力往減少加班的方向來做。

陳委員昭姿：部長，就業安定基金還有勞動部預算有很多委員關心，我現在要告訴你一件事，勞動部還花錢在養一些慣老闆，去年勞動部本部決標的標案有 99 件，我把這 99 件標案的得標廠商丟到違反勞動法令的查詢系統去交叉比對，不得了了！發現有 25 件的得標廠商近年都違反過勞動法令，而且很多是慣犯，這些廠商累計的違規次數，只算到去年就有 194 次，等於勞動部有四分之一的標案都是給近期違反勞工法令的廠商，部長，你覺得這樣合理嗎？

洪部長申翰：委員，這個部分我們會依照目前採購法跟工程會一些相關的規範來進行……

陳委員昭姿：我是問你這樣合理嗎？我再告訴部長，這 99 件標案總金額大概是 8,800 萬，但是這些累計 139 次的罰款金額才一百七十幾萬，部長，你不覺得很奇怪嗎？難怪每個企業都不怕違反勞動法令啊！因為本來你們是可以罰到 20 萬，但這些都罰 1 萬、2 萬，他們就會想繳錢了事、花錢消災啊！勞動部到底這個罰款是……反正你們罰了他，但你們繼續給他標案啊！等於他犯規了，他還繼續有糖吃啊！部長，這件事我要求一個月內給我書面報告，合理吧？

洪部長申翰：陳委員，現在討論的這個議題我也蠻關注的，尤其是我……

陳委員昭姿：給我一個報告嘛！你們發標給這麼多……

洪部長申翰：沒有問題。

陳委員昭姿：他賺 8,800 萬，結果你們罰一百多萬，他當然不怕嘛！

洪部長申翰：我會請業務單位做相關的說明跟檢討並提供。

陳委員昭姿：好。有關印度移工直聘問題，這個數字您大概很清楚吧？

洪部長申翰：是。

陳委員昭姿：因為當時我也質詢過，從許部長到何部長，由於是新的來源國，應該是很好談直聘跟 G to G 的時候，可是部長，你當時也說你覺得要有競爭力的直聘，這是你講出來的。

洪部長申翰：是。

陳委員昭姿：那我請問你，你覺得 5% 符合競爭力嗎？

洪部長申翰：回答陳委員，我當時說競爭力的意思是，相對於仲介的這一個軌道，我們要讓國家的直聘做到好用……

陳委員昭姿：部長，現在……

洪部長申翰：這個才會讓它有競爭力，這個 5% 目標是底線……

陳委員昭姿：是底線，好，謝謝部長。

洪部長申翰：我當然希望可以做到更多。

陳委員昭姿：好，謝謝部長。最後一件事是外籍漁工的權益，你知道臺灣遠洋漁業近年又被美國列為強迫勞動清單吧？

洪部長申翰：是。

陳委員昭姿：連續三年了，你知道嘛？

洪部長申翰：是。

陳委員昭姿：這是個惡名耶！我知道遠洋漁工主要是由農業部主管，但是勞動部還是有角色，尤其漁業人權行動改善方案，勞動部是有一些參與的。10 月份時我有問何部長，我說這些遠洋漁工常常面臨薪資被扣、超時加班及肢體虐待，何部長說這些情況都消失了，已經沒有這件事情了，他還說他要跟美國反映，但是漁工團體給我的反映都不一樣。第二個，如果這個情況都消失，為什麼美國還把我們列在強迫勞動清單裡面？所以部長，第一個，勞動部真的有去澄清嗎？向美國澄清說，幫臺灣從這個惡名單拿掉，你有做嗎？有去澄清嗎？

洪部長申翰：陳委員，我在這裡說明我對這件事情的看法，目前國際上面對於強迫勞動議題，我認為我們政府各部會都需要更加重視……

陳委員昭姿：有沒有去澄清？因為何部長告訴我說沒這事了。

洪部長申翰：我先說明，因為確實就漁工的部分，目前是由農業部主管，但我自己認為可以有做得更好的地方，而且勞動部也願意跟農業部漁業署一起針對強迫勞動的議題，我們如果有能做而未做的地方，我也願意能夠做更多，這部分勞動部非常非常願意來配合、來克服這個事情。

陳委員昭姿：如果美國沒有誤會我們，我們這些現象都還是存在嘛！請部長多努力。

洪部長申翰：謝謝。

陳委員昭姿：謝謝主席。

主席：謝謝陳昭姿委員的發言，部長請回座。

下一位請林月琴委員發言。

林委員月琴：（9 時 29 分）主席，麻煩請洪部長、陳世昌代理署長及勞動福祉退休司謝倩蓓司長。

主席：有請洪部長、代理署長及司長。

洪部長申翰：林委員好。

林委員月琴：部長早。想問部長，過年過節送禮是習俗，你過年會送禮嗎？

洪部長申翰：我必要的會，但是我知道委員想問的，我其實已經有請署內的同仁……我告訴大家，要避免那種為了向上管理的送禮文化，我認為應該要盡力地避免。

林委員月琴：是，部長 11 月 26 號上任，就已經對勞發署宣布取消送禮文化跟挑戰勞動部內部相互送禮、向上管理的文官文化，當然近日外界也在不斷質疑就業基金的用途，可是本席了解勞動部過往送禮也會使用就安基金，其中很大的數量事實上是用來採購身心障礙者庇護工場的產品

。

洪部長申翰：是。

林委員月琴：因為我一直很關心我們的身障朋友們，他們要在這個庇護工場工作，才能得到自己所需，也才能夠建構他的未來，所以對於身心障礙者庇護性就業有很大的支持，購買庇護工場的產品，庇護工場有賺錢就更有能力去聘僱更多的身心障礙者。所以想問部長的是，要對抗不當的送禮文化，可是我們還是期待同時要支持這些庇護性的就業，更要落實監督、就安基金的支出，你怎麼權衡？

洪部長申翰：這兩件事情是我們都要兼顧的，所以不必要的送禮我們認為要避免。第二個事情是部內接下來如果有採購禮盒的需求的話，我已經有指示下去，一定是要以庇護工場的商品為優先，對於我們勞動部所屬的這些庇護工場，當然是大力的支持，甚至不只是對於他們產品的採購，我們也希望看怎麼樣來協助他們更大力地做行銷，包括有很多可能在行銷計畫的介面上面，我們怎麼更大力地支持，讓這些庇護工場本身有能力、有更多的餘裕，可以照顧更多需要被照顧的身心障礙朋友，我覺得這個事情不是權衡的問題，這件事情是我們必須兼顧的事情。

林委員月琴：謝謝部長，我真的要幫這些身心障礙者朋友講話，因為我來自社福。接下來，當然推動庇護性就業、支持庇護工場，一直是發展署的施政重點之一，可是勞動力發展署身心障礙者就業資源網裡面對庇護工場的推廣，我們覺得實在是不及格，為什麼這樣講？只有用一個頁面去推廣庇護工場的產品資訊，而且視覺非常單調，連產品的圖片都沒有，也看不到價格，那看不到價格，當然你就沒有辦法讓人家知道到底我要買的東西，政府對於推動庇護工場產品的行銷只靠傳統的 DM，這樣的想法會不會太落後？所以想問代理署長，跟農業部的網頁相比，有沒有水準差人家很多的感覺？

陳代理署長世昌：跟委員報告，對不起，我沒有看過農業部的相關網站，但是從剛剛委員所出示的這個頁面，確實還有再加強、精進的空間，我們會持續來改善。

林委員月琴：希望你們要做，不是只有你們就安基金來做而已，甚至更多政府部門可以來採買我們的身心障礙者庇護工場所做出來的產品。

洪部長申翰：跟林委員報告，這部分我們會用更活潑、更多元，甚至更有效的方式來協助庇護工場的行銷，甚至我自己都願意親身來做這些相關的工作，這部分我們會非常非常重視，如果林委員這邊有更多的建議，也希望你可以不吝提供給我們，好不好？

林委員月琴：好，謝謝部長，因為我們覺得讓弱勢者得到就業機會，他才能夠去照顧他家庭，或者這個孩子能夠自立的話，他的家庭也才能夠安定下來……

洪部長申翰：是，非常同意這個精神。

林委員月琴：也能夠得到一頓溫飽，所以優化網頁才能有效地讓更多的網友們或民眾看到庇護工場的產品到底有哪些好，所以不是只有就安基金來買這個，我覺得要花在支持庇護性就業跟工場裡面，所以本席要求勞動部在三個月內研議出優化庇護工場產品販售的網站期程，部長同意嗎？

洪部長申翰：我其實是覺得時間可以更短。

林委員月琴：那太好了！因為這對他們來講真的是非常重要的。

洪部長申翰：是。

林委員月琴：再來想問，今年 7 月本院就通過了勞動基準法第五十四條的修正，規定勞工年屆 65 歲的時候，可以跟雇主協商延緩退休，法律公布之後勞工普遍有比較高的期待，但同時又憂心修法後看得到吃不到，所以想問如何有效地透過這樣的協商，達到延緩退休的效果，這更是極為關鍵，修法是為了改變現狀，不要讓勞工空歡喜一場，所以想問謝司長還有署長，說明一下怎麼樣有效促進協商？

謝司長倩蓀：我來說明一下，感謝委員關心這個議題，這次修法之後，我們希望讓有意願留在職場上的勞工能夠續留職場，也讓雇主能夠讓高齡勞工續留職場。剛剛委員關心的部分，就是因為這是要勞資雙方去協商，我們會研訂一個勞資雙方協商延後退休年齡的指導原則或指引。

林委員月琴：可是為什麼我們辦公室有時候會收到陳情？我們擔心如果經協商延緩退休的條件是勞工工時不變、工作不變，可是工資下降怎麼辦？

謝司長倩蓀：我們會在協商指引上面明定，如果他延後退休的年齡，而他的工作條件、工作內容都不改變的話，其實他的勞動條件是不能夠變更的。

林委員月琴：司長，你也一直強調中高齡者跟高齡者就業促進法第十二條的規定，禁止就業歧視，不可違法，可是法不入家門，你怎麼去叫雇主遵守？雇主若不遵守的話，勞工摸摸鼻子是不是就只能接受不利的條件？

謝司長倩蓀：當然，依照中高齡就業專法裡面所提到的，如果有委員剛剛擔心的，或勞工朋友擔心的，他受到了年齡歧視的話，他其實是可以向縣市政府去申訴的。

林委員月琴：對，申訴最後就罰錢，可是他的工作可能也會丟了。

洪部長申翰：跟委員說明，當然，我們相關的業務單位接下來會把這個協商的參考指引訂出來，目前可能會在兩個月內把它訂出來，但我其實也要求同仁，我們不只是把指引訂出來，我們要站在協助勞工的立場，所以不是說今天這個指引訂出來，就只是請勞工自己去協商，我認為我們勞動部要站在協助勞工的立場，站在怎麼樣替勞工爭取更大、更好的條件的這個立場去推動這件事情，我其實已經有跟負責業務的同仁指示了。

林委員月琴：好，也謝謝部長，否則你現在有法，可是申訴的結果有可能只罰了雇主，結果勞工反而失去工作，可是這協商的條件對他們來講真的是很不利，因為就業市場有時候難免有不可避免的流動性，除了要追求穩定就業，政府真的有義務、有責任去找到就業機會，開創再就業市場，特別是要主動地去做就業的服務，就像你們發展署北分署的銀髮人才服務據點，它是主動找廠商，這個我上次質詢的時候就有講過，這個方式非常好，找求職者並做媒合的作法，應該要擴大到全國的 368 個鄉鎮，因為今天分署跟縣市政府就業服務中心的優勢事實上就是比較容易跟民眾有所接觸，因為 111 跟 104 大概都是網站的，可是到底就業的機會在哪裡，有沒有主動去找？所以想問代理署長，中高齡及高齡者的就業促進計畫當中，113 年訂定的工作機會發展計畫，全國要開發 3 萬 6,850 個職缺，請問到目前為止，開發了多少職缺？

陳代理署長世昌：跟委員報告，因為開發職缺的工作是持續不斷進行的，我們也認為中高齡朋友在

就業上，有所謂社區性跟地域性的需要……

林委員月琴：我也想問這個職缺目前媒合了多少人數？

陳代理署長世昌：我們……

林委員月琴：不過這些職缺如果不是符合他們的狀態的話，開發了這個可能也是沒辦法。

陳代理署長世昌：對，所以我們對於中高齡朋友的工作機會，一直強調的就是能夠儘量兼顧他們在家庭的生活需求，跟自己未來的職涯發展需求，所以朝向彈性化跟部分工時這樣子多元的就業機會，一直是我們努力的目標。

林委員月琴：所以一直以來我覺得政府就業服務的留任率都很有問題，就是你要靠獎助金去支撐，在僱用獎助金到期後，能留在這個職務上超過一年的人數有多少人？

陳代理署長世昌：我們目前的僱用獎助是鼓勵雇主僱用這些中高齡或特定對象朋友，那僱用的期程是 12 個月為補助的期限……

林委員月琴：那結束之後呢？

陳代理署長世昌：超過 12 個月結束之後繼續留用的大概在六到七成之間。

林委員月琴：這有很精準的統計數據嗎？

陳代理署長世昌：有。

林委員月琴：所以 110 年僱用獎助金到期後的留任率，希望還是要提供一些統計數據，讓我們更精準的去了解。

陳代理署長世昌：是，我們會再提供給委員。

林委員月琴：最後，因為我們辦公室一直都收到這樣的陳情，前面我也兩、三次質詢，你們鼓勵持續就業還有再就業，可是有沒有好好的面對中高齡被逼退、假優退的社會問題？因為畢竟到一個主管職缺的時候，通常薪水比較高，那讓年輕一點的上來，雇主付的薪水比較低，所以很多人到 50 歲或 55 歲被逼退，我們現在說 65 歲要延退可以協商，可是如果 55 歲就被逼退，根本沒有辦法有工作了。所以我想問的是，勞動部有沒有掌握這些？所謂的優退搞不好都是假的，勞工只能吞下來，被逼退之後，後來又用比較低的薪水來邀請你工作，請問勞動部對於這些人數、性別、年齡區間的掌握程度是什麼？還有這些人退休前的薪資待遇呢？退休後被同一個雇主回聘的狀況，你們有掌握嗎？

洪部長申翰：跟委員說明，勞動部就相關的法規是絕對不允許隨便資遣的啦。

林委員月琴：他不是資遣，有時候是用優退的方式逼著你退。

洪部長申翰：對，確實在勞資整體協商的過程裡面，常常勞工會覺得相對比較弱勢，這也是為什麼我們要用這些相關的包括指引等方式，讓勞工可以在跟資方協商的過程中得到更多的支持，在細節的部分，我請司長說明。

王司長厚偉：跟委員報告，優退的方案是員工要自主決定，雇主不能用任何理由去強迫一個員工接受優退的方案。

林委員月琴：都這樣講，可是實際上我們辦公室真的收到這樣的陳情，雖然用優退比較高，可是在職場當中用某種型態逼著他要退，他退出之後大概很難再找到工作，所以我們自己在看數據

也是這樣啊，就是我們 60 歲的勞參率跟其他國家比也是比較低的。很多時候有沒有真的去了解真實的狀況？填的那些表單講優退的到底是不是真實的狀態？

洪部長申翰：林委員，請你把你遇到的相關案件提供給我們，我們來看這些個案的狀況，哪些部分我們可以再多做協助，好不好？

林委員月琴：部長，我現在接到單一的一些個案，可是單一個案可以擴及到……就像職場霸凌，不敢去申訴的，最後你還是不會得到訊息，這次事實上是#MeToo 事件，才會讓更多人跳出來，一樣的，這件事情勞動部也要去思考怎麼去了解到真實的狀況，或者是有沒有一些申訴的管道。

洪部長申翰：是。

林委員月琴：不要認為優退就是好事，可是實際上他才 50 歲或 55 歲就被逼退了。

洪部長申翰：這部分我們會來檢討，謝謝。

林委員月琴：好，再麻煩部長，謝謝。

主席：謝謝林月琴委員的發言，也謝謝勞動部各級主管的回答。

下一位請陳菁徽委員發言。

陳委員菁徽：（9 時 44 分）主席、委員，還有各位官員，大家好，我想請洪部長。

主席：有請洪部長。

陳委員菁徽：部長，請問你有聽聞今天包含桃園市產業總工會還有很多勞團要聯合起來絕食 100 個小時嗎？

洪部長申翰：有，我有看到相關的訊息。

陳委員菁徽：那你也知道他們有針對三大議題要請您回應嗎？

洪部長申翰：是，我在他們的資訊裡面有看到。

陳委員菁徽：好，全國的勞工已經氣炸了，對於許銘春、何佩珊、謝宜容無比的憤怒，因為你們本該是捍衛全國勞工的勞動部，結果最近是揮霍公帑被看破手腳，所以他們有三個要回應的：第一個是全面檢討基金的用途，包括相關部會如實的揭露；第二個是強化基金審查委員會成員的專業度，並且由第三方建立真正外部監督的機制；第三個對於勞動部長久以來遲遲沒有回應的重大勞動議題，比如增加國定假日等等，希望藉由絕食讓你聽到他們的聲音，你現在初步有想要利用這樣的場合回應嗎？

洪部長申翰：其實這裡面幾個訴求，尤其我們看到針對就安基金的部分，我們上週其實就已經開始非常非常密切的在檢討了，甚至也開始邀請一些外部有相關專業的專家來給我們建議，我自己也認為就安基金整體的管理要朝向更監理化的方向來做檢討跟調整，現在整個就安基金管理機制確實有調整的空間，所以剛剛也提到，包括像現在就安基金的收支管理辦法也在整體檢討的範圍內。

陳委員菁徽：所以您會到現場回應還是你在這邊回應？或是等一下跟媒體朋友做回應？

洪部長申翰：沒有，其實對我們來說，這些事情我們就是要努力、大力的往前做，把事情做出來才是最好回應的方式。

陳委員菁徽：好，再來我們就看一下你的就安基金現在為什麼大家會非常的生氣，我們先看左邊這

個圖，勞動部從 111 年、112 年到 113 年，我已經幫你整理出來了，我們看到勞動部粉專經營管理、網路行銷還有文宣媒體通路採購案，簡單來說就是大內宣、大外宣，111 年從就安基金出了 20 萬，然後 186 萬，林林總總的我先幫你加起來，因為這些項目連續 3 年都有，全部加起來是 1 億 2,544 萬 6,480 元，可能演唱會也包含在裡面，因為是媒體通路採購案，比起你右邊這個真的是令人很心寒，右邊是你們的公務預算，針對勞動條件及就業平等業務工作計畫的預算，也只編了 9,714 萬，那做這些媒體宣傳、粉專大外宣就花了 1 億 2,500 萬，你覺得這樣的作法正確嗎？你這個就安基金顧名思義就是要幫助國人就業，創造國人的就業機會，結果被部長挪用去做媒體宣傳的採購費。

洪部長申翰：跟陳委員說明，我們知道現在大家都在檢討這個部分，但我自己覺得，就以促進國民就業來說的話，其實我們有很多政策或相關的措施，要怎麼讓更多可能失業的勞工，或者是有需要的勞工可以知道，這裡面確實也是需要有一些宣傳推廣的經費，所以我並不認為所有編列在裡面的經費都能夠叫做大外宣或大內宣，我不覺得，因為真的還是有政策推廣，讓大家能夠知道現在的政策跟資源編列到哪裡，可以怎麼讓大家得到需求，這部分我要先說明。

陳委員菁徽：但是你們是從 111 年到 113 年逐年不斷的上升。

洪部長申翰：對，所以……

陳委員菁徽：你看從 3,812 萬到最後是 4,500 萬耶！

洪部長申翰：是，所以我要說明是，就像這幾年包括像缺工的議題……

陳委員菁徽：我 OK，你覺得這些東西宣傳很有必要性，但是你也該拿出實際上對於就業安定有什麼指標吧？

洪部長申翰：是，所以我再補充一點，但是對於這裡面有一些宣傳的形式是不是有讓外界覺得觀感不佳的地方，這當然我們現在正在檢討，我的意思是，這整筆所謂宣傳經費，我覺得不宜說它就是大外宣、大內宣，還是有必要性，可是就裡面項目的形式該檢討的部分，我們現在也正在檢討中。

陳委員菁徽：好，這件事情最荒謬的就是，我去查閱了您擔任第 10 屆立法委員的時候，整整 8 個會期都在衛環委員會。

洪部長申翰：是。

陳委員菁徽：也就是編列這些預算的時候，許銘春部長在編列這些預算的時候，你就在這邊擔任監督者的角色，而且是當了 8 個會期，你那個時候就沒有監督好，或者是你那個時候覺得 OK，這些都很合理，結果現在呢？你還要回來抓漏耶！你不覺得這整件事很荒謬嗎？

洪部長申翰：跟陳委員說明，當然我現在是以勞動部長的角色去處理我該面對、該解決的問題，所以我現在很清楚知道在這個時間點上面我的責任。

陳委員菁徽：所以你的意思是你以前沒有抓出來？你以前 8 個會期都沒有看出來，但是你現在看出來了，你是這個意思嗎？

洪部長申翰：我覺得也不是這樣去引申的，但我能說我現在是一個勞動部長的角色，我就必須在這個角色上面做好我現在必須面對問題的事情。

陳委員菁徽：所以你現在覺得你當時可能不夠嚴謹，沒有看出這些預算的貓膩？

洪部長申翰：我覺得也不是這樣延伸的。關於監督的部分，我自己也很希望包括跟國會我們一起合作，接下來可能陸陸續續會有更多資訊釋放出來，就像我剛才說的，讓管理的機制更監理化，甚至某些部分的資訊應該必要地揭露。

陳委員菁徽：本席只是想告訴你，看到這樣子的預算，一邊是做媒體宣傳粉專花費 1 億 2,500 萬，一邊是認真的公務預算，做勞動條件、就業平等花費 9,714 萬。如果你把這 1.2 億的血汗錢拿去提升不管是勞檢員的福利、培訓，或是減少勞動部「非典大戶」所聘任的非典型員工，不是很好嗎？

洪部長申翰：關於勞檢員的工作和福利，我們現在也在看怎麼樣重新檢視，怎麼樣該補充的把它補上，但我覺得這兩件事情不見得是直接相關，只要在這一筆預算上面有哪些項目真的有不妥的地方，我覺得我們就該檢討。

陳委員菁徽：沒關係，全國人民都在等你對就安基金的檢討。

洪部長申翰：是。

陳委員菁徽：你當立委的時候通過的這些就安基金，現在你要來檢討它，大家都在看你要怎麼檢討。

洪部長申翰：是。

陳委員菁徽：下一個想問，今年 3 月、5 月、7 月、8 月，分別從第 5 次會議進展到第 8 次會議，外送工會、外送平臺業者以及勞動部三方，對於還沒有訂定外送員專法以前各項爭議問題的解決機制，之前是每兩個月就會開一次會，但第 8 次至今過了 4 個月，遲遲都沒有再召開第 9 次會議。你知道為什麼嗎？

洪部長申翰：就我所知，12 月中應該就會召開下一次的第 9 次會議。針對包括外送員的報酬，停權、定期化契約等等議題，都是現在大家最關注的議題，我也要求 12 月就應該儘速召開。

陳委員菁徽：對，我知道你也蠻重視這樣子的議題。

洪部長申翰：是。

陳委員菁徽：因為第 8 次之前都是部內的司長出席，那您會有意願出席第 9 次會議相挺外送員嗎？

洪部長申翰：如果有需要的狀況下，其實我都不排斥。可是在這個平臺，重點在於我覺得這裡面可能不只是挺或不挺的問題，我們當然要站在外送員勞動權益的角度出發，但因為這涉及到不同利害關係人，重點還是在溝通協調的工作。

陳委員菁徽：第 8 次到第 9 次有一個很大的爭議，就是經濟補償方案。

洪部長申翰：對。

陳委員菁徽：這個你也都很熟知，所以針對溝通、協調的方式，您現在有什麼有效的解方可以提出來嗎？

洪部長申翰：剛剛陳委員講到的補償方案部分，其實在第 9 次的平臺會議裡面就會處理這個問題。

陳委員菁徽：您會有意願想要自己出席嗎？

洪部長申翰：我跟業務單位討論一下，好不好？但我是說勞動部整體而言，對於外送員勞動權利的

支持立場，這是我們很清楚的方向。

陳委員菁徽：好，那我們就期待你的第 9 次會議。

洪部長申翰：謝謝。

陳委員菁徽：再來，中華電信近年來當然是非常賺錢，它是交通部轉民營化的事業單位，中央政府也是最大股東。剛剛我聽您的業務報告，您在第七點、第八點都講得非常好，你要做勞資雙方協商的推手，建立勞資雙方的平臺等等，但您知道現在中華電信的工會正夜宿於他們的總部嗎？

洪部長申翰：知道，當然。

陳委員菁徽：所以我想請教部長的問題是，如果中華電信員工的訴求沒有太過分，您有沒有什麼積極的舉動想要應援他們、支持他們？

洪部長申翰：那天他們夜宿的新聞出來以後，我其實就已經跟業務單位說了，當然現在他們可能會開始進行一些勞資方面的協商，而哪些部分是勞動部可以協助，我們當然要採協助勞工的立場。

陳委員菁徽：有啊！因為剛剛的報告你寫得很清楚，你說「強化勞資協商能力」，這是勞動部的關鍵功能，「輔導及獎勵勞資雙方協商、輔導及獎勵勞資雙方簽訂團體協約」、「落實勞資會議制度」及「迅速有效勞資爭議處理」，這都是你剛剛講的。

洪部長申翰：是。所以我就說這個事情我們願意跟交通部討論，我們的立場當然是會站在怎麼樣更大程度上能夠協助工會及勞工的角度，作為我們表達想法的出發點。

陳委員菁徽：可能有一些工會的同仁現在正在看電視，您也會扮演與陳世凱部長溝通的角色嗎？

洪部長申翰：就是如果需要的話，我們當然把……

陳委員菁徽：當然需要！這不是你的關鍵功能嗎？

洪部長申翰：不是，陳委員，我現在的意思是，其實我都跟我部會的同仁說了，我們不會說現在就是勞資協商而讓他們自己去協商，在這個協商的過程裡面，哪些事情是勞動部可以協助的，我們就應該協助。

陳委員菁徽：有，我剛剛已經唸給你聽了。

洪部長申翰：是。

陳委員菁徽：您會做好吧？您剛剛講的這些，你的關鍵功能，今天報告列了四、五項。

洪部長申翰：是，我們希望盡力做好，但因為這確實涉及到不同利害關係人各方之間的事情，所以會在我們能夠扮演的角色上面盡力協助。

陳委員菁徽：有機會的話，您會願意過去中華電信工會那邊為他們打氣嗎？

洪部長申翰：我們會盡力協助。

陳委員菁徽：謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝陳菁徽委員的發言、謝謝洪部長。下一位請邱鎮軍委員發言。

邱委員鎮軍：（9 時 55 分）主席好，一樣有請洪部長。

主席：請洪部長。

洪部長申翰：謝謝邱委員。

邱委員鎮軍：部長好。我看了一下，勞動部在 11 月宣布對於輕生公務員追封勞動獎章，會爭取因公傷亡的撫卹補償。但是上個星期銓敘部卻說還沒收到勞動部的文件，是什麼原因？

洪部長申翰：當然因為我們現在在重啟調查，我們會把重啟調查裡面更多的事實釐清，在重啟調查的結果發布以後，該怎麼樣幫這個公務員爭取的部分我們都會盡力。

邱委員鎮軍：根據公務人員退休資遣撫卹法第五十二條，自殺身亡比照病故或意外死亡予以認定，所以你們準備要用什麼樣的理由？

洪部長申翰：我們會先等這週的調查報告內容出來以後，後續該幫這位吳姓公務員爭取的我們都會盡力爭取。

邱委員鎮軍：你重啟調查了，對不對？

洪部長申翰：對，現在在重啟。

邱委員鎮軍：那你現在找到適合的法條了沒有？

洪部長申翰：法條？

邱委員鎮軍：就是……

洪部長申翰：我們會先看……

邱委員鎮軍：公務人員退休……

洪部長申翰：我們會把重啟調查的內容先向社會大眾報告，因為不管要爭取什麼東西，都還是要基於這一位吳姓公務員在生前他經歷了什麼、他遇到了什麼，所以這個調查報告的公布……

邱委員鎮軍：所以你們是要把這個責任就給銓敘部去認定還是麼樣？

洪部長申翰：不是，這不是銓敘部去認定，銓敘部當然是撫卹的主管機關，但我們會等調查報告出來向社會報告以後，我們拿著這些內容來盡力幫吳姓公務員爭取。

邱委員鎮軍：好啦！因為病故或者因公死亡，撫卹金額差非常多。

洪部長申翰：是。

邱委員鎮軍：差非常多，勞動部既然已經在第一時間說要替這位公務員爭取，我希望你們說到要做到，好不好？

洪部長申翰：當然。

邱委員鎮軍：另外就勞保年金，你說不應該只有撥補，你也說不會砍年金，但是在你的業務報告裡面看不到你到底要做什麼，還有你的期程規劃是什麼？

洪部長申翰：跟邱委員說明，其實現在勞保年金的水位，今年應該有機會可以破 1 兆，撥補是維持水位的作法之一，也不會只有撥補，這幾年我們在多元的投資裡面其實收益的狀況也相當不錯，包括納保或給付相關的作法更精進，也都有助於整個水位的狀況。所以我的意思是，我們要做的事情，第一個，確實現在政策上面並沒有砍給付的規劃，這是事實，對於維持基金水位的作法上面，我們其實會有各種不同的多元作法。

邱委員鎮軍：你的報告有寫，就是撥補投資、強化納保，還有給付審核。

洪部長申翰：對。

邱委員鎮軍：在你上任之前，這些都沒有做嗎？

洪部長申翰：也不是沒有做，現在能夠讓基金的水位到兆元的……

邱委員鎮軍：之前也有做，對不對？

洪部長申翰：也是有的。

邱委員鎮軍：可是做了之後為什麼還一直虧損？

洪部長申翰：其實現在，今年度……

邱委員鎮軍：蔡英文總統執政了 8 年，他一直說要彙集意見，而到現在也還是只有撥補。現在你上任了，你又說要彙集意見、凝聚共識；賴總統選前也說，他一定會解決退休金的問題，這個部分你有什麼想法？還是延續傳統，這樣子複製貼上就好？

洪部長申翰：跟委員說明，當然不會是複製貼上，我說撥補這部分我們會持續辦理，可是我們維持基金水位的方法不會只有撥補，包括檢討基金投資的收益，我們都持續在做，而且這幾年做得很好。

邱委員鎮軍：我希望勞動部不是一個冰冷的行政單位，要貼近我們勞工的需求。

洪部長申翰：當然。

邱委員鎮軍：希望你們能夠提供有效的解決方案，你看到三千多名民眾上街頭，還有工人要絕食 100 個小時，等你給答案，這個部分你有什麼感覺？

洪部長申翰：第一個，我們當然尊重公民社會裡面各種聲音的表達，然後我們也很重視……

邱委員鎮軍：我覺得這樣啦……

洪部長申翰：邱委員，請讓我一點時間說明，我們當然非常重視現在大家提出來的訴求，尤其是關於霸凌的問題，尤其是大家現在也提出很多關於就安基金運用的問題，都是我上任這兩個禮拜以來，非常非常大力，也花很多時間，我們在全力檢討跟推動的事情。

邱委員鎮軍：他們會走上街頭，我這樣看，他們就是不接受你們的說法，你們一再的回應還是跟之前一樣，所以他們才會出來走上街頭，我想大家都不願意看到這樣子，也不願意去做這樣的事情，還有包含絕食抗議。愛因斯坦也說過什麼叫做瘋子？就是重複同樣的事情一直在做，還期待會有不同的結果，這個就是愛因斯坦口中的瘋子，我希望勞動部不是他口中的瘋子。

洪部長申翰：邱委員，向你報告，我們會拿出不同的作法來，尤其是關於就安基金的檢討，我們一定會……我們沒有辦法只是重複過去的狀況而已。

邱委員鎮軍：我們期待勞動部啦！期待洪部長上任之後，趕快提出一個新的作法。

另外，我看到你們的預算裡面安排明年 9 月要到大陸，有嗎？

王司長厚誠：跟委員報告，因為我們可能要……沒有說一定要去大陸，而是說……

邱委員鎮軍：那你編這預算要幹麻？你編來幹麻？

王司長厚誠：出國預算裡面，有可能萬一需要的話……

邱委員鎮軍：有可能？但你們民進黨政府不是說去大陸很危險嗎？你覺得你去安全嗎？

王司長厚誠：跟委員報告，因為有些國際性的會議會在大陸召開，所以我們是預留的，這是預留的

經費。

邱委員鎮軍：對嘛！所以部長你覺得呢？你們不怕過去被統戰？

洪部長申翰：我會跟業務單位來檢討相關的必要性。

邱委員鎮軍：所以部長你覺得過去是對的嗎？

洪部長申翰：委員，我們現在不是說……

邱委員鎮軍：我這樣講，我們希望……

洪部長申翰：我們不會把任何地方說一定對或錯，重點是這些計畫跟經費的編列，有沒有符合我們達到政策目的的需求，其實檢視的重點是在這個地方，倒不一定去什麼地方就一定怎樣，我不會用這個角度看，重點是對於我們推展業務有沒有幫助。

邱委員鎮軍：我就等你這句話，兩岸的交流互動其實我覺得本來它就存在必要性，不要因為政治立場而停擺，不要為了反對而反對，我們有一個正常的溝通交流的管道，我覺得是非常好的。

洪部長申翰：我們就是希望各種……我這邊也不只針對中國，而是各種出國的計畫，它能夠對於我們業務推動有什麼幫助，我會非常非常看重這一點。

邱委員鎮軍：好。最後就是就安基金裡面，你們很多東西寫得非常籠統，像固定資產、無形資產這幾個項目，你們分了 4 個地方編，總共編了八億三千多萬，這是要買什麼？這是要做什麼？就安基金裡面的媒體事務費就編了兩億一千多萬元，等於 1 個月要花 1,800 萬元，這裡面你們就複製貼上這一段「相關媒體通路宣傳、製作、託播及刊登經費」，這樣不清不白的內容，你覺得可以過嗎？

陳代理署長世昌：跟委員報告，這個 2 億 1,700 萬是屬於我們對於各種促進國民就業跟外國人聘僱許可管理相關措施的宣導……

邱委員鎮軍：你們去買東西都不用問價格，或是製作影片、圖檔還是數量多少，託播哪些平臺、刊登在哪裡，其實你也還不知道對不對？

陳代理署長世昌：這個部分都會依照採購程序來處理。

邱委員鎮軍：反正編下去，花完就對了，是這樣嗎？

洪部長申翰：跟委員說明……

邱委員鎮軍：還是要給我們的綠媒賺一下？

洪部長申翰：邱委員，並不是這樣，其實發展署他們有很多政策跟法令需要讓外界接收到訊息的需求，但是針對相關的計畫編列裡面，有沒有哪些適不適當、每個項目適不適當，這部分當然我們也會檢討。

邱委員鎮軍：好啦！因為你說過，你要找外部人員來把關嘛！

洪部長申翰：是。

邱委員鎮軍：2016 年 9 月勞動部發展署就發新聞稿說，就安基金有外部監督機制，就安基金符合用途，沒有浮編，以促進國民就業為主，沒有疑慮，這之前就在做啦！所以我不曉得你們會不會找到同樣的人？

洪部長申翰：關於外部的成員是一件事情，但還有一個部分是在機制面，我自己認為也要從機制面

去面對問題跟檢討問題，所以除了人以外，還有機制。

邱委員鎮軍：你上次說過 1 個月要提解決方案嘛！對不對？

洪部長申翰：對。

邱委員鎮軍：好，我希望不要流於形式啦！好不好？謝謝部長。

主席：謝謝邱委員的發言，謝謝部長。下一位請廖偉翔委員發言。

廖委員偉翔：（10 時 6 分）謝謝主席，有請洪部長。

主席：有請洪部長。

洪部長申翰：廖委員好。

廖委員偉翔：部長，你好。勞動部最新公布了我國 2023 年的年總工時達 2,020 個小時，為世界第 2，全國更有 25 萬人的週工時大於 60 個小時，整個臺灣已經陷入極度的過勞，可以說透過過勞讓世界看到臺灣，想請問一下部長，你覺得造成這個事情的原因如何？有沒有什麼應對的方式？

洪部長申翰：從勞動部的角度來說，當然希望能夠協助勞工降低工時的負擔，這當然是我們整體的目標，那在做法上面……

廖委員偉翔：原因是什麼？你們有檢討原因是什麼嗎？為什麼又比上一年多加了 15 個小時？

黃司長維琛：報告委員，有關我們工時的平均數，那是每一人的每年平均工時，包括了所謂的部分工時和全時勞工，那在跟國際比較的時候，我國的部分工時勞工占比只有 3%，像日本和韓國的……

廖委員偉翔：這個應該是說我們每一年……第一個，你如果要跟國際比是一回事，跟國際比，我們的數據已經很糟糕，但是你跟自己比，你今年也比去年再增加了，所以還有什麼理由呢？

黃司長維琛：今年的部分的話，其實是回到疫情前的狀況，我們慢慢地復甦回到疫情前的情況，疫情的……

廖委員偉翔：你有沒有什麼應對方式？現在有沒有什麼應對方式要讓它降下來？

洪部長申翰：跟委員說明，幾個部分其實我們現在都規劃在做，第一個部分，包括像過去大家都話病的低薪問題，要怎麼讓低薪的問題能夠比較大的克服，這部分很重要的原因是在於，我們知道其實有一部分的勞工是因為他的薪水過低，所以他必須透過加班的方式來增加收入……

廖委員偉翔：那你要怎麼做到讓他加薪？

洪部長申翰：所以我們現在在推動包括像是薪資的透明化，也包括這幾年一直不斷調高的基本工資，這部分都是希望能夠讓低薪的問題能夠多一點的克服。

廖委員偉翔：所以你今年還會再調高基本工資嗎？

洪部長申翰：這當然不是我現在這邊能夠說的事情，可是我的意思是，這幾年我們陸續在做這件事情，這是第一個部分。第二個部分，我們也希望能夠建立勞資之間的協商機制，讓協商機制可以做得更好，希望可以讓更多……比方說跟工會簽團體協約，因為團體協約其實就可以做到優於法規的合理工時的規範。

廖委員偉翔：部長，全國產業總工會理事長有指出，可以有相對應的政策，比如說有關積極減少工

時的部分，包含鼓勵試辦企業週休三日、國定假日法制化，還有適用勞基法第八十四之一條的責任制行業別重新檢討。請問全國產業總工會理事長提出來的以上這些制度，您支持嗎？

洪部長申翰：這裡面有幾個部分，我覺得我們自己願意來參考，去做更大程度的評估。

廖委員偉翔：然後有關於七天假的部分，你過去在立委任內說要反映給行政機關嘛！那現在你也當家了，你現在說要繼續彙整，請問你現在還願意給勞工減低過勞嗎？有關於 7 天假然後要去跟內政部溝通的部分。

洪部長申翰：我跟廖委員說明，確實現在在國定假日相關的規範，目前相關的法規是主責在內政部下，我想你也很清楚……

廖委員偉翔：對，所以你們跟內政部溝通得如何？

洪部長申翰：我們很願意反映勞工朋友與各界的聲音讓內政部知道……

廖委員偉翔：你反映了嗎？

洪部長申翰：當然！我們願意把相關聲音……我們自己很願意跟內政部討論。

廖委員偉翔：除了反映之外，還有什麼積極作為可以推動還給勞工七天假？

洪部長申翰：如果內政部或大家要做跨部會討論的話，我們也很願意跟內政部討論……

廖委員偉翔：你會強硬要求嗎？

洪部長申翰：這個……

廖委員偉翔：站在勞動部的立場？

洪部長申翰：這涉及跨部會的職權……

廖委員偉翔：其實今天講的工時也有相關的……

洪部長申翰：對，所以我們能做的，當然是確切反映勞工相關的聲音讓內政部知道。

廖委員偉翔：所以部長現在能做的就是反映而已？

洪部長申翰：因為這個議題本身涉及跨部會權責。

廖委員偉翔：沒關係，部長，請你好好反映！根據就業服務法第五十五條規定，申請家庭看護或家事移工時，若雇主為身心障礙者，仍須繳納就業安定費。一般家庭是繳納 2,000 元，中低收入戶或低收入戶可以減免。這項規定其實被身心障礙族群稱之為障礙稅。部長，根據 CRPD 公約精神與障礙平權觀點，國家有責任弭平障礙者與健全者在生活及各方面的落差。當國家無法提供如此支持時，障礙者必須自力救濟聘請移工看護，還必須被國家課徵障礙稅，請問部長認為這樣的規定合理嗎？

洪部長申翰：跟廖委員說明，目前弱勢家庭或中低收入戶免繳就業安定費，我們也在檢討是否擴大弱勢家庭的免繳範疇，其實我們已經在要求了……

廖委員偉翔：部長，我剛剛已經講了這是 CRPD 公約的精神，因為身心障礙者已經自己花錢聘請移工，這本來應該是政府的責任去弭平這些人與健全者的落差，現在他們自己聘了，還要被你們收取障礙稅，請問這不是國家在製造並增加他們的障礙嗎？

洪部長申翰：跟廖委員說明，有關聘用外籍看護工的家庭繳交就業安定費這點，我認為有開放討論與檢討的空間。

廖委員偉翔：只有開放討論與檢討嗎？部長回去可以好好研議嗎？

洪部長申翰：當然，我們會做各種情境的評估。

廖委員偉翔：請問你有沒有什麼時程？我簡單講一下，這問題之前我也請教過何佩珊部長，他給我正面回應，說要研議，這點和部長一樣，但其實就是不了了之。就業服務法第五十五條雖然規定，雇主應向中央主管機關設置的就業安定基金專戶繳納就業安定費，但法條中其實沒有具體明訂金額。我想請問部長，有無可能透過修正子法或行政函釋方式來減少或免除身心障礙者的繳納義務？

洪部長申翰：如果要調整的話，當然是在子法中修訂即可，但重點是：調整所涉及的幅度及影響、範圍，我想委員也知道影響其實並不小。

廖委員偉翔：部長應該儘速啟動研議，看什麼時候可以給具體回應？

洪部長申翰：其實上週已經請發展署做相關研議了。

廖委員偉翔：部長覺得多久時間可以有具體回應？

洪部長申翰：三個月好嗎？

廖委員偉翔：三個月嗎？

洪部長申翰：對。

廖委員偉翔：好，我們期待三個月後部長可以給這些身心障礙者正面的……

洪部長申翰：我們確實在思考怎麼來降低外籍看護工的雇主可能的負擔，我們有在思考這件事。

廖委員偉翔：請儘速在三個月內給出正面的回應。剛剛講到就業安定費，而這些費用最終進入就業安定基金，成為基金的資金來源。這一次引起很大風波，即剛剛大家都問到的，就業安定基金被不當挪用的問題。其實我們接到非常多雇主陳情，他們覺得自己已經多花錢繳了就業安定基金給政府，結果政府還亂用，所以他們感到非常不滿！請部長參考一下這張表格，也就是就業安定基金的媒體政策及業務宣導費，該項支出從 111 年的 1.09 億連年成長，到 114 年的預算編列達 2.17 億，成長將近兩倍！請問部長，這樣的成長比例是不是過高？如果金額成長兩倍，那麼我是不是可以期待宣傳效應也應該要提升兩倍？

陳代理署長世昌：跟委員報告，這部分的宣導費用會大幅擴充的主要原因，是因為在過去兩年為了擴大全國技能競賽的宣傳效果，所以把它的規模做大了。再一個原因，明年 11 月亞洲技能競賽也要在臺灣舉辦，所以除了辦理全國賽擴大之外……

廖委員偉翔：這兩個占了多少比率？然後你們預算成長的比率差別在哪裡？

陳代理署長世昌：這兩個部分所占的比率……

廖委員偉翔：你講不出來的話就不要硬塞！我問你，這個成長比率跟臺灣 GDP 成長、物價漲幅有關嗎？

洪部長申翰：跟委員說明亞太技能競賽宣傳費用。

黃組長俐文：114 年的國際競賽宣傳項目增加了 5,000 萬。

廖委員偉翔：跟之前比起來呢？

黃組長俐文：113 年是 3,800 萬左右。

廖委員偉翔：所以增加了一千多萬？可是整體卻增加了快 5,000 萬？

黃組長俐文：之所以會有這個幅度，是因為 114 年要舉辦亞洲賽，另外也有全國賽要舉辦。

廖委員偉翔：我想你們爭議的部分可以參考一下就安基金的狀況，竟然包含裝修辦公空間、設備升級、垃圾清運、網路行銷等等。就安基金應該是促進就業、提升勞工福祉跟外國人聘僱等目的，請問你覺得這些運用支應妥當嗎，部長？

洪部長申翰：跟廖委員說明，這裡面有滿多項目看起來像行政費用，但可能是為了因應就服的站點或相關設備的維持，其實有這部分……

廖委員偉翔：就像上次講的，咖啡豆可以增加勞工福祉嗎？其他還有非常多相關的細節都是。其實上次我質詢過……

洪部長申翰：確實我並不認為這裡面每一項都適合用就安基金來支付，我要跟委員說明的是，我不會說這裡面每一個項目都有問題，並不是這樣！它確實有它使用上的目的，但就項目的適宜性而言，我的確認為有些部分不應該用就安基金來使用……

廖委員偉翔：所以就安基金被濫用了！

洪部長申翰：我覺得有檢討空間。

廖委員偉翔：是不是被濫用？

洪部長申翰：我覺得有檢討空間。

廖委員偉翔：有檢討空間？可是你也不願意正面回應是不是被濫用。你認為這是前朝的事，卻也不願意概括承受，你現在只覺得有檢討的空間。上次你也不願意針對就安基金被濫用的責任道歉，我覺得很遺憾！我要講的是，其實十年前前任部長潘世偉離任時就說過，就安基金就是勞動部的小金庫，美其名為公，卻以私利為目的。十年後若不是因為發生霸凌事件，那麼這沒有人監督的亂象只會加劇！請問部長，你說要改革，既然要改革，那麼面對這樣的亂象，是不是應該把這些跟就安基金使用目的沾不上邊的預算改編入公務預算，讓就安基金回歸使用目的？

洪部長申翰：跟廖委員說明，我們確實也覺得需要向行政院爭取，讓勞動部公務預算擴大，這樣某些支出就不一定要使用就安基金，而是回到公務預算，這是我們也覺得該去努力的目標。我前面有說過，我們希望能夠讓就安基金的管理更監理化。

廖委員偉翔：對。講到這個，其實就安基金的爭議不只如此，我上禮拜就說到，過去曾補助高雄市政府 3,000 萬辦活動的事。根據會議紀錄，這筆補助是在前一年的 11 月 23 日臨時會議以臨時動議的提案方式通過，隔年 3 月 1 日第 105 次會議才由就業平等司提案，所需經費 4,000 萬，編列於提升勞工福祉項目當中。現在大家對就安基金的疑慮已經很深了，而目前能夠查閱的僅有這個會議紀錄，若非我們就跨年度的會議紀錄去做對比的話，根本無法追蹤相關事宜，而且審議委員會並沒有公開審查。基於就安基金有長期被亂用的不良紀錄，剛剛部長有說在監審上面要更公開、透明，是不是應該要把審議會的全程錄音、錄影像立法院一樣放在網站上供全國人民查閱，共同監督？請問部長是否支持？

洪部長申翰：廖委員，就你剛才講的這個案例，就我知道，後來高雄市政府其實已經把這個計畫撤回。

廖委員偉翔：沒錯，我知道撤回，上禮拜我也有講撤回，但是整個過程其實是因為當時有被拿出來在立法院檢討，包含楊曜委員等等，變成軒然大波，所以他才趕快撤回，不然這也是一個嚴重的政治事件。這是過去發生的事，但是這件事情的確就像你說的制度上有問題，所以我說制度上是不是……

洪部長申翰：所以我們認為在機制上包括事前的審查怎麼強化，甚至事後計畫後的稽核，我們當然現在也在檢討，包括在收支管理辦法裡面……

廖委員偉翔：部長，我就問可不可以公開？可不可以公開？

洪部長申翰：我覺得我們是可以做到更多……

廖委員偉翔：像立法院這樣，公開審查。

洪部長申翰：我認為我們可以做到更多資訊的公開。

廖委員偉翔：更多？但是包含我剛剛具體的建議嗎？錄音、錄影的公開？

洪部長申翰：那個我們現在還在檢討。

廖委員偉翔：像是健保審議一樣。

洪部長申翰：廖委員，我們現在還在整體的檢討中，但我自己認為我們是可以再做到更多的公開。

廖委員偉翔：部長，你講的話都是很具體的回應，所以我只是說這件事情我也想跟國人同胞公開，這個其實應該是對一個公開、透明機制很基本的要求，我希望部長可以正面回應。

洪部長申翰：我覺得可以做到更多的公開。

廖委員偉翔：所以你可以比這更多，對不對？比我的要求可以更多？

洪部長申翰：當然可以比現在更多的公開。

廖委員偉翔：還是你只是比現在？你不敢承諾……

洪部長申翰：但是我現在的意思是說，因為我們現在……

廖委員偉翔：可以公開會議紀錄、錄音、錄影？

洪部長申翰：委員，我的意思是，因為我們現在真的正在檢討中，所以關於這些細節的作法，其實現在也在討論中。

廖委員偉翔：好，部長我就進一步追，為什麼一定要這樣做？我跟你說，同樣的會議紀錄中有寫到如果辦理高雄市或辦理這類的活動經費不足的話，再以併決算的方式來辦理，那我們發現這就是就安基金動用上的常態。雖然作法上你覺得好像預算法有法源依據，但其實這等同於削弱和閹割立法院的監督權，就算我們再怎麼努力監督不管公務預算或是就安基金，其實都是徒勞，因為你們編列是一回事，立法委員的審查又是一回事，但最終你們都說自行超支併決算處理那一套，基本上就是想怎麼用就怎麼用，這個作法美其名是彈性、因應，可是事實上就是讓它不公開、不透明而且讓我們沒有辦法好好審查的一個原因。

洪部長申翰：跟廖委員說明，我們現在確實也看到，在就安基金收支管理辦法裡面其實有部分的項目，我們要怎麼樣更嚴格的把關，這部分很具體……

廖委員偉翔：部長，我跟你說，就安基金濫用了所謂的併決算的方式，併決算等於是編列不實，於是可能導致機關故意低估，以便日後併決算，併決算的過程幾乎缺乏透明度，不利於公眾監

督。所以，為什麼我說你們這個審查會議應該要讓錄音、錄影的影像全部公開，而且每一條明細應該要很詳細的交代，否則你讓國人尤其是這些繳納就業安定基金的，對於政府完全沒有信心、沒有信任，他們不知道他們繳這個安定基金是真的有照顧到老百姓、提升勞工的權益嗎？還是只是部長或部內的小金庫，隨意亂花？以上我講到這裡，我剛剛的訴求就是未來在這部分的審理可以把錄音、錄影都公開上網。

洪部長申翰：廖委員，第一個我要表達的事情是，我並不覺得有併決算的狀況就一定叫做編列不實，這之間並不是等價，但是如果……

廖委員偉翔：弊端，這是弊端，而且還不夠公開透明。

洪部長申翰：但是如果有併決算狀況，我確實覺得應該儘量的減少，但我並不覺得只要有超支併決算的狀況，就一定叫做編列不實。

廖委員偉翔：我也沒有說全部都是，但是這個就是叫濫用。

洪部長申翰：對，所以我說併決算應該減少，尤其是接下來應該在……我自己認為應該在機制……

廖委員偉翔：部長，我把整件事情已經分析給你聽，你不用針對每一件事情回應那些比較空泛的，我覺得就是在透明、公開上面是不是可以像現在立法院一樣，我們開這樣的會議時可以錄影出來直播、紀錄放上網？

洪部長申翰：我認為我們應該可以在資訊的揭露跟公開上做得更多。

廖委員偉翔：好，那我希望一個月後您對機制的檢討，也可以看到這樣一個決定，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝廖偉翔委員的發言，謝謝部長。

在此宣告：盧縣一委員發言完畢後休息 10 分鐘。

下一位請王育敏委員發言。

王委員育敏：（10 時 25 分）謝謝主席，是不是有請洪部長？

主席：有請洪部長。

王委員育敏：洪部長，你知不知道此時此刻勞動部前面有勞團、有勞工朋友在那邊絕食抗議？

洪部長申翰：知道。

王委員育敏：那你知道他們的訴求是什麼嗎？

洪部長申翰：有針對就安基金的部分，然後也有針對一些跟勞動政策有關的議題。

王委員育敏：講得模糊，其中一個就是跟過勞的問題有關，勞工的訴求很清楚，就是要恢復國定的七天假，而且也希望提高加班費費率，我就問洪部長，請問你對這兩個議題是支持還是反對？

洪部長申翰：跟王委員說明，第一、我當然支持要降低勞工在工時上面的負擔。

王委員育敏：你直接回答，因為本席也發現你的回答都是有點避重就輕，然後沒有直接針對問題具體明白的回復，勞團也發現你這個問題。

洪部長申翰：對於國定假日的議題……

王委員育敏：你贊不贊成恢復國定的七天假？

洪部長申翰：這個我想……

王委員育敏：贊成或反對就這樣就好，一句話。

洪部長申翰：跟王委員說明，對於國定假日的議題，現在相關的法規權責確實在內政部，我們希望能把勞工的聲音如實帶給內政部。

王委員育敏：不是勞工的聲音，你勞動部要先有立場，你到底支不支持恢復國定的七天假？你回答不出來，不敢回答？

洪部長申翰：不是，我不是不敢回答。

王委員育敏：那你就回答支持還是反對。

洪部長申翰：王委員，我不是不敢回答，我現在說的事情是，我們當然希望降低工時的負擔，在各種作法上我們都可以看哪些部分能夠做。

王委員育敏：部長，你就是繞來繞去，不敢直接回答問題，這個也是勞團已經發現的問題，就是你都沒有正面回答。桃總就批評你們說，在砍國定假日的時候，勞動部當時是站上第一線支持的，現在要增加國定假日，結果勞動部說跟我沒有關係，你從剛剛的回答到現在你都是推給內政部。

洪部長申翰：我沒有說跟我沒有關係。

王委員育敏：那你贊成還是反對？總要有個立場吧。

洪部長申翰：王委員，這件事情……

王委員育敏：洪部長，勇敢一點！

洪部長申翰：王委員，我要向你說明，這件事情涉及到跨部會的權責……

王委員育敏：所以你不肯表達？

洪部長申翰：我們當然會把勞工的期待跟訴求在跨部會討論的時候表達出來。

王委員育敏：我的問題是，作為一個勞工的大家長，勞動部部長到底是贊成恢復國定七天假還是反對？

洪部長申翰：我們會把現在勞工朋友的聲音跟期待反映……

王委員育敏：部長，你就是不敢回答問題，這個就是我看到現在，如果我們換了一個洪部長上來，標榜說他是跟基層勞工比較接近的、會為弱勢發聲的，結果在關鍵議題上面不敢表態。第二個問題，提高加班費的費率，你贊成還是反對？

洪部長申翰：我們當然希望能夠盡力的爭取。

王委員育敏：所以是贊成？為什麼贊成、反對都回答不出來？洪部長，你知道你這樣會讓勞工朋友多失望嗎？你標榜要跟勞工朋友站在一起，傾聽勞工的心聲，你站上了這個位置之後，你可以決定、你可以拍板你到底支不支持，當你支持的時候就是帶領全國的勞工再往前進、往前推，結果你現在在衛環委員會回答模稜兩可，不敢表達你的立場，你真的是跟勞工站在一起嗎？還是你現在必須聽命行政院，必須聽命經濟部跟內政部，只要各部會部長反對，作為勞動部部長，你只好跟著他們的步調？

洪部長申翰：王委員，這並不是聽命，第一個，這並不是聽命。

王委員育敏：那你要有主張。

洪部長申翰：我們當然有一個方向上的期待，但是這裡面確實……

王委員育敏：那到底是贊成還是反對？為什麼這麼模糊？

洪部長申翰：確實這裡面如果涉及到跨部會的權責的話，我們當然是盡力來反映。

王委員育敏：洪部長，所有的協商都是你要先有立場，你要有主張，才可以去跟人家談判……

洪部長申翰：所以我們要把這樣的聲音給表達出來，盡力來爭取。

王委員育敏：所以你贊成？我可以說你贊成恢復國定七天假嗎？

洪部長申翰：我們會把相關勞工的聲音給反映出來。

王委員育敏：再這樣模稜兩可下去，我覺得你當不了勞動部部長，太軟弱，我必須這樣講，沒有立場、不夠堅定，你要如何捍衛勞工的權益？這是我請洪部長要好好去思考的，不是推給其他部會！部會都一樣大。

洪部長申翰：我們沒有推給其他部會，我們就是把勞工……

王委員育敏：所以你要有主張……

洪部長申翰：從勞工角度的聲音要反映出來。

王委員育敏：當你站穩了你的立場和主張之後，你才可以去跟其他的部會談判、溝通，人家一問勞動部部長的主張是什麼？沒有主張！沒有主張，當然就順著內政部部长意見哪！這個是我要講的第一件事情。因為現在我們的勞工工時過長，如果你上任一樣提不出解方，你不敢站在勞工的立場，勞工已經提出他們的解方就是這樣子，結果你不敢去支持的話，我想臺灣勞動力的總工時沒有最高，還會更高！你看到從 112 年到 114 年都還是在繼續成長。

第二件事情，我要問你的關鍵態度，勞保終究是會破產的問題，不改革終究是會破產。結果上個禮拜，你呼應了上一任何佩珊的論點說撥補就是改革。你說你贊成撥補就是改革，那我就問洪部長，既然撥補就是改革，請問你要撥補多少錢才不會讓勞保破產？

洪部長申翰：跟王委員說明，其實勞保基金的水位今年底應該會破 1 兆，是創新高，撥補只是手段之一，這幾年基金的投資盈餘……

王委員育敏：投資有賺有賠。

洪部長申翰：對，也很好。但我要提的事情是，政府終究會負最終的相關責任。

王委員育敏：好，那你是不是支持讓最終責任入法？

洪部長申翰：不管入法或不入法，政府都會負最終的責任。

王委員育敏：你看你又來了，你又是不敢講你真正的想法。既然是這樣子，那就支持修法。

洪部長申翰：現行的政策就是政府會負最終支付的責任。

王委員育敏：因為現在的政府會換人、會下臺……

洪部長申翰：我們現行的政策就是這樣。

王委員育敏：不可能是空口白話……

洪部長申翰：對……

王委員育敏：就必須入法，全國勞工才有保障。那你支不支持最終責任入法？

洪部長申翰：我覺得，我自己是正向的態度在看待這一個議題。

王委員育敏：那就是支持，好不好？

洪部長申翰：我以正向的態度看待這個議題。

王委員育敏：修法的時候、法案送進來時，你就不能再迴避囉？

洪部長申翰：我以正向的態度看待這個議題。

王委員育敏：好，我就說洪部長是支持最終責任入法。

接下來，今天是審查預算的部分，我們持續來看你們的預算到底出了多大的問題。包括我之前揭露你們濫用就安基金，7 支影片花 200 萬，結果觀看次數慘不忍睹。部長，你有看過這 7 支影片嗎？每一支要花將近 30 萬，結果它的觀看次數只有幾百人，每一支都只有幾百人，你們做事情是這樣子做的嗎？這樣子有效益嗎？就安基金好好花、隨便亂花，這就是你們做事的態度嗎？你們有檢討嗎？

黃司長維琛：跟委員報告，這幾支片子，包括一個正片的部分，連同 7 支影片，目前的瀏覽率大概有七萬多次。

王委員育敏：是喔？是從哪邊看的？

黃司長維琛：它的正片，包括所謂音樂會的那個部分，再加上 7 支影片的部分，那 7 支影片的部分……

王委員育敏：你要把所有的資訊都給我，我要好好地檢視你們到底是怎麼樣濫用就安基金。

洪部長申翰：我們再把相關的資訊給王委員。

王委員育敏：在這一個標案裡面，我就讓部長看，你這整個標案委外金額是每一年都漲，而宣傳採購費用從 106 年開始到 113 年，大家來看一下得標廠商，得標廠商從 108 年開始就只有 3 家媒體，通通都不會變動，三立、民視、年代。從 108 年、109 年、110 年，111 年、112 年、113 年全部都是，不論有哪些別家的媒體投標，一定是三立、民視、年代得標。哇！好巧喔！是不是要標整個勞動部的宣傳採購還要有特定的政治立場？如果你顏色不對，是中性的或者偏藍色或其他你所標榜的專業通通都沒有用？就只有這 3 家會得標啦！

王司長厚誠：跟委員報告，我們都是透過公開的採購程序。

王委員育敏：好，很好，你公開……

王司長厚誠：而且都是很多家來投標。

王委員育敏：我現在就要求，這幾年來，這一個標案的評審是誰，招標的過程請如實揭露，我要所有的社會大眾評理，我們要讓那一些沒有得標的廠商大家心服口服，到底連續幾年來你是不是用同樣的評審？

王司長厚誠：不一樣，通通不一樣。

王委員育敏：評審的規則及所有的通通都應該揭露，部長贊成嗎？我們通通都把它全面檢討，如實揭露出來。

王司長厚誠：跟委員報告，我們的評選委員是外聘委員……

王委員育敏：我要部長回答。

洪部長申翰：我覺得該揭露的就揭露。

王委員育敏：好，全部通通都揭露出來，攤在陽光下。一方面我們看到就安基金被濫用，一方面得標廠商固定就是那幾家媒體，這當中到底有什麼樣的貓膩？而且召集人、主持人是誰，所有的通通攤在陽光下，你們多久可以整理出來提供給委員會？

洪部長申翰：1 個月。

王委員育敏：好，1 個月，我要求這些資料通通都要提供。部長，我就問你一件事情，今天這些勞團在勞動部前面抗議，其中一項就是就安基金，要求你全面檢討、要求你如實揭露，請問你做得得到嗎？

洪部長申翰：這是現在我們正在做的事情。

王委員育敏：正在做的事情嘛？

洪部長申翰：對。

王委員育敏：好，那就從這個標案開始。從這個媒體採購案開始，我們要讓外界看到，為什麼可以這樣子？都是同樣的媒體得標，其他家來投標通通都不會得標，這到底是為什麼？我們要好好揭露出來給全國民眾看。而立法院也應該強化監督，就安基金的濫用已經讓國人沒有辦法忍受了，所以接下來的預算審查，大家都應該要全力把關，我們禁止就安基金被濫用到這般的程度。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝王育敏委員的發言、謝謝部長。下一位請涂權吉委員發言。

涂委員權吉：（10 時 37 分）謝謝主席，請部長，還有條平司黃司長。

主席：請部長、司長。

洪部長申翰：涂委員好。

涂委員權吉：我先請教黃司長，剛剛我聽到王育敏委員詢問，你們針對音樂會弄了 7 支影片，當初這 7 支影片是為了要擴大參與，剛剛黃司長有講，整場音樂會的點擊率很高，有七萬多次，但這 7 支單支影片的點擊率都很差，王育敏委員講過，針對其他的 7 支影片點擊率都是幾百次，最高的不過就是兩千出頭。重點在於，黃司長所說的點擊率很高、有七萬多次，是針對這整場音樂會對不對？

黃司長維琛：報告委員，那是所有的，連結起來總共是七萬多次，這是總計的部分。其實當天現場大概有兩千位左右的民眾在參與。

涂委員權吉：針對這部分，我們也很有興趣了解，因為其他的單支影片點擊率都很低，那你們引以為傲的是對於這整場音樂會，後來我們也要求跟你們要後臺的點閱資料，可是要了很久，發現你們也都不願意提供，我們想了解這一部分算是機密嗎？

黃司長維琛：跟委員報告，當天的現場是有兩千位左右民眾參與，當天我們也有發布新聞稿，媒體都有來報導。

涂委員權吉：不是，這個資料提供會有困難嗎？為什麼我們要這個資料要不到？

黃司長維琛：相關的數據部分，目前從我們網頁上面找到的是這樣的數據。

涂委員權吉：我們可以調每個月的觸擊率嗎？因為我們發現有可能是後來這個事件爆發，大家才很

有興趣上去看這個影片，並不是之前大家就很有興趣看耶！而是這個事件爆發，點閱率才高。所以我們才要求調每個月的觸擊率，可是為什麼觸擊率……我想了解一下，這是檢察官講的偵查不公開的部分嗎？

黃司長維琛：這個部分我們回去再跟資訊單位確認是不是可以往前面找一下數據。

涂委員權吉：請提供一下，因為我們真的很懷疑，之前你說有一些核銷的案件，因為帳務的問題檢察官在調查，偵查不公開，可是我相信這個應該不在檢察官的偵查範圍內，我相信這應該不是機密。

洪部長申翰：涂委員，我覺得這部分可以公開。

涂委員權吉：好，那請你們儘快提供，因為我們很有興趣，因為我們看這個單支的影片點閱率一直都很低，我相信大家是因為這個事件爆發之後，才對這個音樂會很有興趣，應該是最近才爆量的，請把這個數據提供給我。

洪部長申翰：這個可以提供。

涂委員權吉：好。還有黃司長，那時候我們說這個音樂會的籌辦跟簽核，你說都有正式的簽核流程，所以基本上主管、部長應該都有簽核，所以我們說這個演唱會是不是許銘春自己簽核然後高歌，由納稅人買單？

黃司長維琛：報告委員，那個案子是條平司這邊簽核的，整個案件來講的話，就是為了要去宣導性別工作平等法的相關規定，並沒有所謂為了要開個人的演唱會。

涂委員權吉：沒關係啦！我的意思是說，你那時候有講這個正式公文的簽核流程都有完備，對不對？所以基本上部長一定也有簽核啊！條平司送上去，部長一定有簽核嘛！所以我們才說這是許銘春演唱會自己核准然後高歌，由納稅人買單啦！而且你看一下，他現場有唱 3 首歌喔！「孤女的願望」、「純情青春夢」、「我的心裡只有你沒有他」，然後我們也看一下歌詞，我想「我的心裡只有你沒有他」，這跟我們的性別工作平等不知道到底有沒有什麼關係，這些歌單、這些規劃是條平司規劃，部長上去唱的嗎？

黃司長維琛：這個部分的話，我們有跟製作單位共同討論，那製作單位在安排上面，我們有討論到說後面是用帶進來這樣的演唱，然後再來做宣導，能夠把整個宣導的部分做得稍微活一點，大概是這樣子。

涂委員權吉：好，所以你們那時候就有規劃嘛！可是我們去了解以後，節目企劃的整個流程，從熊熊音樂的「四季紅」、「安平追想曲」，到擊樂二重奏，然後中場休息，我們看整個企劃、整個流程，並沒有許部長唱歌這個流程啊！企劃書也沒有啊！

黃司長維琛：這個是我們在設計上面……包括像後來的節目單，實際上我們也有提供給委員，在那個節目單裡面，我們並沒有把這部分擺上去，原因是製作單位有考慮到後面要擺一個……這個也是設計橋段的問題啦！就是設計一個……

涂委員權吉：要給大家一個驚喜是嗎？

黃司長維琛：一個彩蛋進來的那個情況下，然後大家有一個譁然的情況，再帶入宣導……

涂委員權吉：我的意思是說，你當初所有的企劃並沒有……

黃司長維琛：企劃裡面是有的。

涂委員權吉：所以聽司長這樣講，其實你們事前就有規劃，只是企劃書裡面沒有，對不對？

黃司長維琛：對。

涂委員權吉：企劃書沒有嘛？

黃司長維琛：企劃書是後面在提報的時候……當初在思考這個部分，我們再去做一些修正。

涂委員權吉：司長，我們認為你們當初在企劃裡面可能不敢把這個橋段放上去啦！因為這個企劃流程放上去，我不知道大家的觀感是怎麼樣。而且你想想看，這整個音樂會他要唱歌，也不是像公園阿公、阿嬤把錢投下去，點歌就會出來耶！樂團一定要事先排練，他要唱哪些歌，歌曲、曲目絕對都要事先排演，我不知道為什麼你們在前面的整個企劃跟節目表完全都沒有，然後後面不知道為什麼會安插進來，可能你們自己也在規避吧！好！沒關係，這個我相信大家心裡有數啦！

我再請問一下部長、司長，這個音樂演唱會舉辦的時候是民國 111 年 9 月 3 號，那你知不知道我們疫情指揮中心全面鬆綁室內、室外空間全程戴口罩，鬆綁是什麼時候？

黃司長維琛：我們在辦理演唱會的時候，有跟場地的衛武營那邊接洽過，觀眾都是戴著口罩，現場上去表演部分的話，當時的疫情規定是可以不用戴口罩。

涂委員權吉：對，但是我不知道當初為什麼勞動部堅持要去辦這個演唱會，因為那個時候疫情這麼的嚴重，我們到 111 年 12 月 1 號才鬆綁，那你們在 9 月 3 號辦，你知道 9 月 3 號那一天全國新冠確診人數有多少嗎？沒關係，這也不用考你啦！我們查了一下，那一天新冠確診還有 3 萬 4,339 人，結果你們花了 400 萬去辦這場演唱會，我不知道當初你們的想法到底是怎麼樣子，部長針對這部分，是不是可以給我們一個調查報告？因為當初整個企劃書都沒有的東西，中間也這樣子安插，是不是故意規避這個企劃？

洪部長申翰：跟涂委員報告，第一個，我認為性工法在臺灣的勞動法制是一個非常非常重要的法規，進行相關的紀念或者是政策的推廣，我覺得這個事情我認為是 OK 的，但確實在部分的呈現橋段上面適不適合，對社會來說觀感好不好，這部分我覺得是可以有檢討的空間。

涂委員權吉：好，針對我們剛剛所提的幾個，包括每個月的觸及率，還有針對這個企劃流程你們也說明一下，當初為什麼刻意沒有去把它呈現出來，還有為什麼會挑那一天來辦這個活動，沒關係，你就在調查報告跟我們說明一下。

洪部長申翰：剛剛涂委員要的幾個部分是具體的數據，然後為什麼在那個時候舉辦，那個時間點的選擇原因，相關的說明我會提供給涂委員。

涂委員權吉：對，這個調查報告請部長再處理一下。

洪部長申翰：提供給涂委員。

涂委員權吉：好。針對移工的部分，現在全國移工的人數是多少？

洪部長申翰：應該是突破 80 萬人。

涂委員權吉：對，部長知道突破 80 萬人，其實在去年 1 月的時候只有 72 萬多人，那到今年 10 月就突破了 80 萬人，尤其我們桃園市的增幅是全國最高。那我們去了解一下，在移工持續暴增的

狀況之下，可是針對移工業務的訪查員跟諮詢人數卻遠遠不足，勞發署針對這部分，數百億的就安基金補助地方政府做這個業務，是不是補助得太少而讓人數嚴重不足？

洪部長申翰：謝謝涂委員的提醒，這個部分如果有經費的話，我覺得我們應該要給訪查員更多一點支持，好不好？

陳代理署長世昌：跟委員報告，有關地方政府辦理移工的相關業務，不管是訪查或者是通譯人員相關服務的人數，我們是參考各個縣市政府移工的在臺人數，還有雇主家數以及仲介的家數，它的規模如果變大，輔導員的人數就跟著調整。

涂委員權吉：好，你看一下三個移工最多的直轄市分別是新北、桃園、臺中，在 106 年三都訪查員人數只有 37 位、34 位、34 位，新北 37 位、桃園 34 位、臺中 34 位，人均服務量是兩千四百多人到兩千九百多人。後來雖然有增加，可是訪查員跟諮詢服務人員的人數增加速度比不上移工增加的速度，以桃園市為例，它雖然從 34 個增加到 43 個，但是人均服務量卻增加了 9.1%，所以就安基金補助人力的速度遠遠落後各縣市移工增加的數量。

洪部長申翰：跟涂委員報告，在今年 12 月，目前是訂在 16 號，會邀集各地方政府來檢討關於訪查員員額的數字，剛才涂委員提醒的部分，我會請部內的同仁在檢討的時候好好的回應並評估思考。

涂委員權吉：我這邊也提醒部長，尤其大家現在對就安基金的使用都非常關注，像這個應該補助的，我也提醒部長應該針對這一部分……因為中央大開移工之門，收了很多雇主的就業安定費，大家對這個錢的使用都非常的關注，所以針對第一線的訪查人員跟移工諮詢服務人員，我們真的要增加。你看移工諮詢服務人員，桃園市的人均服務量，他一個人要服務八千七百多人，所以我們覺得逃逸移工……對於這一部分，我覺得我們要好好去關注，因為我們覺得訪查員跟諮詢服務人員是逃逸移工的第一道防線，這部分部長真的要幫忙重視一下。

洪部長申翰：好，沒問題。

涂委員權吉：還有針對勞發署之前爆發霸凌的事件，我覺得勞發署業務過於繁重，工作的績效、壓力真的很大，而且我看洪部長也有公開承諾會向行政院爭取員額是不是？

洪部長申翰：我跟委員說明，我其實也有發現、也理解目前勞發署整體的員額，甚至在正式人員跟約用人員，包括承攬之間的人數比例，我認為是不夠健康的，這當然都影響到在業務分工、分配執行的過程裡面是比較容易出現風險的，我有理解到這件事情。

涂委員權吉：所以這部分……

洪部長申翰：這部分我們當然希望跟行政院的人總做更多的爭取。

涂委員權吉：所以我們真的要為勞發署的這些同仁發聲，他們真的應該……尤其最近我看他們的業務真的暴漲，單就我們的國會來看，針對我們國會的服務人員只有 1 位，勞發署對我們國會的服務人員只有 1 位，我們去查了一下，它在 108 年前的編制是 3 個，現在勞發署對我們國會的業務人員只有 1 個，所以我覺得部長要幫我們關心、瞭解一下。

洪部長申翰：好。

涂委員權吉：自己周邊的同仁要多關心。

洪部長申翰：當然。

涂委員權吉：我也希望霸凌事件能夠減低，因為同仁的工作壓力真的太大了。

洪部長申翰：謝謝涂委員的提醒。

涂委員權吉：請部長再多幫忙，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝涂委員的發言、謝謝部長。

我們請盧縣一委員發言。

盧委員縣一：（10 時 51 分）主席，有請部長。

主席：有請洪部長。

洪部長申翰：盧委員好。

盧委員縣一：洪部長，我們是第一次見面，先恭喜你。我就剛才就業安定基金的部分先請問部長，112 年就業安定基金的規模是多少？

洪部長申翰：應該都是二百多億，你是說水位？是流量還是存量？

盧委員縣一：它大概的流量。

洪部長申翰：流量的話應該是二百多億，大概是 247 億。

盧委員縣一：OK，我想先請問的是，就業服務法第二十四條規定「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金」，一共有 10 個類別，我們原住民在第四個，我想知道去年你們如果有做相關補貼的話，金額大概是多少，或者它的規模是多少？

陳代理署長世昌：跟委員報告，原住民朋友目前有 59 萬人，整個勞動參與的狀況跟失業的狀況跟國人的水準大致差不多，這個部分我們在相關的經費上都會覈實，依照需求調整和編列。

盧委員縣一：因為我並不知道實際補助的狀況，所以我想知道這 10 個類別，能不能在一個月之內給我相關的書面說明？

陳代理署長世昌：相關經費的編列如果有類別的部分我會再補充給委員。

盧委員縣一：好，謝謝。

洪部長申翰：不用 1 個月，2 個禮拜即可。

盧委員縣一：好，2 個禮拜，謝謝。剛剛大家都在說就業安定基金的一些濫用情形，我就針對爭議，就是在疫情補助的時候，109 年暴增到 70.6 億，110 年是 8.4 億，我的意思是，這個部分怎麼會是由勞動部這邊來支應而不是衛福部？

洪部長申翰：對不起，你是說哪一個部分？

盧委員縣一：就是這個爭議的部分。

洪部長申翰：爭議的部分？

盧委員縣一：對，就業安定基金變成疫情補助的小金庫，109 年高達 70.6 億。

洪部長申翰：跟盧委員說明，如果它是針對……因為疫情其實也影響到一些勞工就業的問題，會影響到他在職場就業的狀況，也影響到整體經濟情勢，如果針對勞工就業或提升福祉相關議題，

雖然它是因為疫情而影響到的，但就業安定基金還是可以……

盧委員縣一：這我知道，但是我在醫院服務的時候，甚至是在衛生所服務的時候，衛福部刪一些健保的預算是毫不留情地在刪，明明就付出了這些勞力，可是這裡如果有 70.6 億這麼多的話，有沒有辦法去補足它之前被扣的這些錢？因為會覺得有點不公平，我明明也是在照顧這些需要的病人，可是我們被扣了這麼多，而這邊又補助了這麼多，到底是補助給誰？

洪部長申翰：如果它是針對促進國民就業或者是勞工福祉相關的，當然在這個名目上面比較可以透過就業安定基金來支出，但如果跟這個名目比較不相關那就比較困難。

盧委員縣一：OK，我第二個疑問是，我們看到 111 年有所謂的女性勞動活動，綠色執政縣市的補助金額跟國民黨執政縣市有著 10 倍到 40 倍的差距之多，像高雄市有到 3,173 萬，新竹縣……我就不講直轄市，我們講屏東縣好了，屏東縣是 605 萬，彰化縣是 22 萬，這個就將近差了 40 倍。

洪部長申翰：跟盧委員說明，其實我自己覺得是可以整體來檢視就安基金補助給地方政府的狀況。

盧委員縣一：是因為你們沒有去推女性勞動價值活動？還是只有在綠色執政的縣市才有推這個？而國民黨執政的縣市就沒有推這個……

洪部長申翰：並不是這樣的，我請業務單位說明。

黃司長維琛：報告委員，那一次我們訂定了一個計畫給各縣市政府自己提案，我們給各縣市政府大概是一個月多一點的時間可提案，各縣市政府收回來的提案，因為有的縣市政府本身有量能在做，有的縣市政府當年上半年已經做過了，所以就沒有再繼續提案。我們是開放式的，沒有限定什麼藍綠……

盧委員縣一：OK，我知道，只是這樣比較的話就差太多了，所以我還是覺得這方面要改進。

洪部長申翰：盧委員，跟你說明，後來高雄市政府就把它計畫撤回了。

盧委員縣一：OK，好。還有就綠能產業的安全促進計畫編了 1,140 萬元，我想知道針對原住民高風險，比如像掉落的這些產業，基金有沒有對這些類別進行相當的補助？

洪部長申翰：跟盧委員說明，這邊之所以針對綠能產業，是因為綠能產業裡面其實有一些比較新興的工作樣態，比方說像離岸風電，或比方說有一些新能源或新工作的情境，所以補助的意思並不是只獨厚綠能產業，而是對既有的產業樣態，目前有相對比較成熟的作法在協助。但因綠能產業會有一些比較新的工作樣態跟新的風險，所以針對這些新的工作樣態跟風險，會有一些經費去做到底要怎麼管理這些風險的研擬。

盧委員縣一：我給洪部長一個建議，針對我們原住民比較具高風險的職業，也是目前國人勞工死亡最高的風險，就是掉落的風險，這個部分應該要再多給一點就業安定基金，好不好？

鄒署長子廉：跟委員報告，我們在職災專款的部分會特別針對人數比較多的營造業跟製造業，其實我們對 3 個產業有補助跟協助，這部分我們再加油。

盧委員縣一：好，謝謝。針對我們原住民的平均收入，這 10 年來其實跟國人一樣都有在穩定成長，不過它的差距永遠都是穩定的，也就是有 1 萬元的差距。我看最新的數據，98 年的時候就差了將近 1 萬塊，一直到現在還是差了 1 萬塊，所以在這個就業安定基金的補貼上面能不能做一

個現實面的補助，讓它的差距變少？能不能最先研究？

洪部長申翰：盧委員，我非常能夠理解，其實原住民遇到的就業情境，甚至是職場的風險，這可能確實是相對比較高的，這部分我可以請業務單位檢討，怎麼樣特別考慮原住民常常所處的工作環境，可能要把比其他身分有更多風險的部分考慮進去。

盧委員縣一：OK，還有一些歧視的問題，我看就算現在我們已經得到世界冠軍，我們的中華隊還是有人習慣叫他們小黑，我的意思是說，其實在職場上面，我們都會受到很多各樣形式的歧視，你在這方面有沒有想法要去做一些改變？

洪部長申翰：按照剛剛盧委員講的，如果這些是在職場發生的話，它就是直接涉及到就業歧視，涉及到就業歧視的部分是法規該怎麼規範，甚至是裁罰的部分我們的立場一直都是很清楚的。

盧委員縣一：我提供一個建議，我們常常在拍影片，比如在做職場平權的影片時，演員就應該要有原住民，要有我們主流的族群，而不是……如果今天是拍原住民就全部原住民，如果今天是拍那個，就會沒有一個實際的參考價值。

洪部長申翰：好，我們願意納入這個建議跟參考。

盧委員縣一：就業服務法裡面有規定所謂的不得對這些種類的歧視，你看一下這幾個有沒有缺的？你認為有沒有缺了哪一項？

洪部長申翰：其實裡面的項目是不少，所以我覺得重點是落實。

盧委員縣一：對，我努力看了一下，大概缺身高、體重，因為確實它已經很努力要包含所有的類別，可是我們對身高、體重還是有一些歧視，所以還是希望能夠標明上去。

洪部長申翰：OK。

盧委員縣一：我們最後一個要提的就是在屏東榮總發生了一個性別歧視的職場霸凌事件，不過醫院自己調查的結果不是霸凌，可是我們實際收到的陳情，它確實是一個霸凌，所以希望我們勞動部這邊能夠深刻地去了解、去檢討這件事情的發生，到現在因為這位護理人員還在加護病房，職安署這邊也有做一些調查，也有給我們一些回報，就是說這些違反哪些規定，上面有一個滿奇怪的說法，就是 3 年內未重複違反，3 年內太久了，而且最主要是這個人還在加護病房，這個受害者還在加護病房，所以我是希望 3 年內違反的這件事情，其實這個規定或者是請它做改善的這個部分太輕了。

洪部長申翰：盧委員，這個部分我們正在做處理，我們其實是通知它 1 個月內要改善。

盧委員縣一：對，而且屏東榮總也才剛剛開幕沒有多久……

洪部長申翰：對，我們認為 1 個月改，並不是 3 年。

盧委員縣一：它沒有所謂的以前的做比較，現在就是這個樣子，所以希望它能夠立即改善。

洪部長申翰：是，我們要求 1 個月內改善。

盧委員縣一：OK。還有一個就是歲時祭儀的問題，我們現在有 16 族，常常因為要請假的問題，可能原住民勞工不好意思跟老闆說我是原住民，我要請那天法定的假，所以你們有些預算是針對所謂的宣導費用，其實這個費用可以用來跟所有的雇主發一個簡訊通知或者是說 LINE 的訊息，跟他們講說如果你職場上面有原住民朋友的話，請主動告知他可以休一天的假，而不是讓原住

民畏畏縮縮、不好意思告訴老闆說我是原住民，我要請一天假。

洪部長申翰：這部分我們願意再特別宣導，甚至主動宣導。

盧委員縣一：還有一個是沒有人提過的，就是如果今天是嫁給原住民或是娶了原住民，今天我的內人、另外一半要請原住民歲時祭儀假的時候，我自己是漢人，我不是這個族群的，我沒有這個假，我能不能因為我的配偶是原住民而得到這樣的假，我們就可以一起返鄉去參加祭儀，這個部分也請部長這邊去考慮一下。

洪部長申翰：好。

主席：好，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：好，謝謝盧委員的發言，謝謝部長。

我們休息 10 分鐘。

休息（11 時 3 分）

繼續開會（11 時 13 分）

主席：我們繼續開會。

我們請下一位陳瑩委員發言。

陳委員瑩：（11 時 13 分）好，謝謝主席，麻煩請勞動部長。

主席：有請洪部長。

洪部長申翰：陳瑩委員好。

陳委員瑩：部長好。民眾積欠就安基金，生財的器具要被查封，政府收到的就安基金就淪為勞動部的小金庫，更成為各機關的提款機，勞動部想要怎麼花就怎麼花，相對對照起來，看起來是真的還滿諷刺的。媒體最近不斷報導就安基金經費使用的情形，當然部長您個人也覺得說有部分是非常不恰當的，除了媒體報導出來以外，請問您還會再繼續清查其他就安計畫的使用情形嗎？

洪部長申翰：跟委員說明，我們現在正在檢討中。

陳委員瑩：好，就是會繼續持續不斷地往前進？

洪部長申翰：當然。

陳委員瑩：如果有發現其他不當用途的使用，身為勞動部長，部長會主動對外說明還是以家醜不可外揚的心態選擇隱蔽？

洪部長申翰：如果有看到不法的具體事證的話，當然該送政風、該送檢調的，我們都不會遮蔽。

陳委員瑩：好，謝謝。我相信部長對勞動部的業務已經開始在熟悉了解，有些事情其實文官甚至是機關首長要負很大的責任，例如說就安基金的計畫，如果名目不對、不適當，同時又執行得很沒有績效的話，而且每年都在實施，甚至是同一個組織或者團體拿到這些計畫，我希望部長看到這些情形就麻煩你要特別注意了，目前社會各界都是從名目上來看，從計畫名稱就覺得很不應該，可是還有一些是計畫名稱看起來很偉大，但是實際上是掛羊頭賣狗肉的，成果、績效又不是很明確。所以我今天的質詢要特別提醒部長，就是對於這個部分也要了解，也就是我剛剛

提到的這些計畫的必要性，不應該執行的就要停止，也要拜託部長花一點時間去了解一下，我舉例，譬如說職安署花了一億多元去做 XR 的防災模擬教育訓練，這預算其實匡得還滿高的，我們想要看細部的花費其實也是看不到，所以這個部分也麻煩部長可以協助去好好了解一下，我相信以部長的聰明才智，可以考上建中又可以考上臺大，絕對可以看懂這些不恰當的計畫，想想說為什麼要這個樣子，應該不是件難事。

洪部長申翰：跟陳委員說明，其實就像你說的，除了名目上面到底適不適宜正在做檢討以外，當然績效是不是有做到，其實都應該是綜合考慮的範圍。

陳委員瑩：是。我接下來要談一下制度面的問題，就安基金管理會召開的頻率，部長知道是多久開一次嗎？

洪部長申翰：每季。

陳委員瑩：每季，3 個月一次。

洪部長申翰：對。

陳委員瑩：這些管理的規定是法律層級還是行政命令還是行政規則？

洪部長申翰：它有母法，是在就服法裡面，現在應該它也有所謂收支管理辦法。

陳委員瑩：所以基本上它也是用行政命令的方式去處理？

洪部長申翰：它一些項目的細則是定在收支管理辦法裡面。

陳委員瑩：好。就安基金管理會的委員是管理基金的用途還有審議，而負責勞動力政策與各行業外籍人員的分配額度評估等等是我們所謂的跨國勞動力政策協商諮詢小組的成員，我剛剛提了這兩個單位，我想這兩個單位的委員都是重要的裁判角色，我就想要請教一下，既然是重要的裁判角色，請問這兩個單位裡面的委員有沒有重疊的名單？

洪部長申翰：這個可能要……目前可能是有。

陳委員瑩：有嗎？後面的有點頭，有沒有重疊的名單？

陳代理署長世昌：跟委員報告，確實是有一部分，因為他是從勞、資、政、學各個領域來做……

陳委員瑩：好，沒關係，不要緊張，重疊沒關係、不重要，下面的問題比較重要，這些委員可以申請就安基金下的計畫嗎？完全都不用迴避嗎？

陳代理署長世昌：跟委員報告，我們的就安基金除了我們行政機關自己用，也會補助地方政府，還有透過採購或者是補助的程序結合民間的力量來推動，所以這個部分我們並沒有因為他是就安基金委員的所屬機關，就把他在我們採購投標廠商資格或者是補助的單位資格裡面排斥。

陳委員瑩：因為我剛舉的例子是有球員兼裁判的嫌疑啦！部長，剛剛你們的同仁也據實以告，我沒有一定說是怎麼樣，但是球員兼裁判的這件事情，大家就會有疑慮嘛！沒有一定說完全不行，但是你如何在這個過程當中迴避，我想這個是重要的事情，大家會關心嘛！我提出這樣的質疑應該沒有錯吧！

洪部長申翰：委員的提醒，我會很嚴肅地來參考。

陳委員瑩：好。再來，這個委員可以去砍掉別人的計畫來成就自己的計畫嗎？這樣是什麼樣的委員呢？

陳代理署長世昌：跟委員報告，我們的委員是依照我們所提報的相關工作計畫，或者是有臨時提案的話，針對那些提案來做審查，不會遇到個別的……

陳委員瑩：好，沒有關係，我相信我今天不會聽到很滿意的解釋啦！我就丟出我的質疑，也是提醒，好不好？

再來，我不太清楚沒有什麼課的兼任教授是不是可以來接你們的計畫？這個我也丟出來給你們參考、參考。

陳代理署長世昌：這個部分我們會一併留意，不過基本上，我們不會讓一位委員在某一個計畫裡面同時球員又兼裁判，這部分我們會特別留意。

陳委員瑩：你們就已經做了。我建議你們調閱過去三個年度的歷次審查會議紀錄，我想你會發現一次平均審多少計畫、一次會議的時間多久，部長，我做這個非常重要的提醒，我再講一次，一次平均審多少計畫？一次的會議時間多久？這些計畫都是文官及主官或者是首長蓋章同意的，然後資料內容都非常少，甚至連續幾年內容都差不多，然後就包裹式一次審一個年度的計畫，一次幾十個計畫，不論是計畫審查還是成果的審查，其實都已經被內部初審過了，提供初審意見其實也都提了啦！所以請問這些委員如何能夠看得懂、聽得懂、審得好？委員其實都是針對這些初審意見去做評論而已嘛！那他們審的是初審意見而不是計畫的實質內容跟實際的成果，部長，你同意我的說法嗎？

洪部長申翰：跟陳委員報告，其實現在我們在做基金管理相關機制的檢討裡面，我自己很清楚我們檢討的方向就是要讓這個基金管理的過程更具監理的性質，包括外部委員的角色、包括監理的性質更明確、包括計畫事前，甚至事後，當然一些細節我們還在討論之中，但是現在委員做的一些提醒我們都會納入接下來的參考。

陳委員瑩：部長，我們對你是有很高的期待，也不吝於把一些比較敏感的事情做一些提醒，建議部長應該要大刀闊斧去改變審查機制，有些問題其實也不能怪審查委員，因為有時候他們也是心有餘而力不足，但是有些委員他真的就可以成為御用的委員，因為他們平常都有拿你們勞動部跟發展署還有安研所的計畫嘛！審查的時候就會以專家學者的身分，這個不打緊，重要的是連計畫內容都不看，他就直接成為護航者或者為了反對而反對的這些打手，我講這個不是唬爛的，真的就有人是計畫連看都不看的。部長，請教您同意考慮修改就安基金審查制度，並且要汰換這些不適任的委員嗎？

洪部長申翰：跟委員說明，整體就安基金的審查跟管理，其實這整個都在我們現在的檢討範圍內，都在檢討的範圍內。

陳委員瑩：這樣子很好，我們很期待。你們的就業保險基金跟職災保護基金雖然金額沒有就安基金那麼多，但是也有可能發生同樣的問題，重複性、沒績效、名目不對，甚至連續幾年都給相同單位去辦理計畫的，事實上，這些我剛剛提到的都應該要被檢討，相關的主管跟首長也應該要對您負責才對，所以也建議部長用檢視就安基金的角度，也看看你們的就保基金，還有職災保護基金，可以嗎？

洪部長申翰：其實相關的基金當然現在都在依法審議跟執行，如果有哪些部分真的明確有不妥的地

方也請委員再提供給我們。

陳委員瑩：我剛剛也很好心的提醒用同樣的角度去檢視這些基金，因為這樣會比我們後面有其他委員把這個案例直接丟出來要來得好。

另外，上次我有質詢，就是為什麼不要恭喜部長？因為部長擔任的是一個救火隊的工作，現在看起來感覺好像是火源很多，到處都是，一個不小心可能就會把星星之火引發成宇宙大爆炸，我想這些會引起火災或爆炸的事件，最重要的就是它可以被燒成材料，需要部長將來有時間去了解、去發現、去解決所有的問題，關鍵其實都在於人，人的問題很大，所以希望部長不僅可以有好的機要人員來協助，更希望也能夠建立優秀的文官團隊，一起合作承擔勞動部的重責大任，如同部長剛剛同意了解各種基金是否有發現問題，希望接下來後續可以提供書面報告給本辦，還有我們衛環委員會的同仁，可以嗎？

洪部長申翰：好，跟委員再補充，我覺得除了人以外，很重要是機制，就是我們還是必須從機制面著手，去面對問題跟解決問題。

陳委員瑩：好，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝陳瑩委員的發言，也謝謝部長。

下一位請蘇清泉委員發言。

蘇委員清泉：（11 時 27 分）謝謝主席，我請部長，還有勞動基金運用局蘇局長。

主席：請部長跟局長。

洪部長申翰：蘇委員好。

蘇委員清泉：部長好。我今天問你兩個問題，第一個問題是問比較大的，有人說什麼基金什麼亂花錢，那些我都沒興趣，已經有很多人問了，我現在問的就是勞動部下面的新制勞工退休基金四兆五千多億，嚇死人了！舊制勞工退休基金一兆四百多億，這兩個加起來就 5.5 兆，還有勞工保險基金 1 兆 956 億，這個剛剛你的報告書裡面我有看到，就業保險基金 1,723 億，勞職災的保險基金 365 億，積欠工資墊償 193 億，所以夯不啣噏加起來是七兆五千多億，你今年編 450 億又要委託代操作，請問局長，這個操作是你在 handle 嗎？你是用什麼委員會或者用什麼來操作？

蘇局長郁卿：委員提到的是我們最近一次公告要委託國內的投信來投資國內的股票，這個是我們每年度都會有一個……

蘇委員清泉：撥出來的嘛！是每一年拿出來的嘛！

蘇局長郁卿：每年都會有一個委託投資操作的招標案，這個是採公開評選的方式，有外部的委員，然後有一定的相關程序。

蘇委員清泉：所以是有一個委員會在操作還是……

蘇局長郁卿：不是，我們評選的時候有評選委員 9 位，然後……

蘇委員清泉：是評選這些代操作的金控公司或者是……

蘇局長郁卿：投信來投標的業者。

蘇委員清泉：部長，你有在管這個嗎？

洪部長申翰：沒有。

蘇委員清泉：這個錢這麼多，你讓他們……會亂搞嗎？

蘇局長郁卿：報告委員，不會。

蘇委員清泉：這個有沒有弊端？如果有虧損誰要負責？然後你們是所有七兆多全部都是國內跟國外投資嗎？

蘇局長郁卿：不是，報告委員，我們所經管的基金規模超過 7.5 兆，我們的投資是全球多元布局，包括國內的市場、國外的市場、國內的股票、國際全球的股票市場，然後還有債券，還有另類的投資。

蘇委員清泉：這個是你們委託的這些代操作公司……

蘇局長郁卿：不是。

蘇委員清泉：你們有自己在操作嗎？

蘇局長郁卿：有，報告委員，我們有國內的自營團隊、國外的自營團隊，有委託國內的投信業者來投資操作，也有國外的。

蘇委員清泉：好，我看到的是國內跟國外差不多各占一半一半。

蘇局長郁卿：是。

蘇委員清泉：最近俄烏戰爭，投資俄羅斯那邊的都卡死了嘛，那邊的回得來嗎？

蘇局長郁卿：報告委員……

蘇委員清泉：很多錢都被美國凍結了，給歐盟拿去，要把那些錢拿來做烏克蘭的重建費用。

蘇局長郁卿：報告委員，我們自營的團隊對俄羅斯並沒有自營的部位，主要是因為我們是全球布局，我們有很多國外委託的案子，國外的資產管理公司他們有一些設計是相對報酬，所謂相對報酬就是有一些指標，他可能有一些是被動的會去追蹤到各個國家的成份股，所以我們其實是被動持有俄羅斯的部分，這個部分我們金額也已經逐漸下降，因為我們也要求受託機構國際資產管理公司要積極處理。

蘇委員清泉：我看俄羅斯那個是五、六十億臺幣吧？二點多億美金！這是有人給我消息、給我資料的耶，所以我今天特別要來問清楚。

蘇局長郁卿：是、是、是。

蘇委員清泉：第二，你現在去外面，我們臺灣國內有什麼復華投顧啦、富邦啦，亂搞嘛！內線交易嘛！拿你們的錢去玩嘛！有沒有這回事？

蘇局長郁卿：報告委員，如果受委託的投信違反契約規定或者違反法令規定，我們都一定嚴懲，最近媒體報導的那幾家事實上都沒有涉及勞動基金的委託案，那個是包括他們的共同基金等等的，因為這個部分我們也會跟金管會很密切的合作，如果有類似的情形發生……

蘇委員清泉：你的七兆多加上郵政儲金 5 兆左右，加起來就是我們的國安基金，還有一個公務人員的，十幾兆耶！部長，十幾兆耶！你說的三、五百萬那是在說什麼？這才是恐怖啦！這會亂搞嗎？這有弊端嗎？如果虧損誰要負責？虧損的話不就「糊牛屎」了嗎？

洪部長申翰：蘇委員，當然我們拿這個基金來做投資……

蘇委員清泉：是對的。

洪部長申翰：最主要是賺錢嘛！對不對？這幾年是賺錢，當然我們不能說它絕對不會賠。

蘇委員清泉：對。

洪部長申翰：可是我覺得重點是，我自己也要求，第一個是希望能夠專業操作，專業性要怎麼樣提高；第二件事情是就像剛剛委員關注的怎麼防弊，在防弊的部分能夠多加強，這也是我請我們基金應用局在操作這麼龐大資產最重要的原則。

蘇委員清泉：所以郵政儲金那一塊你們沒有管嗎？

蘇局長郁卿：是。

蘇委員清泉：公保、軍保那個你們沒有管嘛！

蘇局長郁卿：對，銓敘部另外有一個基金局。

蘇委員清泉：在維護我們股市安定、國內護盤，這個你們是自己操作還是由……

蘇局長郁卿：我們也沒有護盤，那個是國安基金……

蘇委員清泉：行政院下命令你們就開始……

蘇局長郁卿：沒有、沒有，就像剛剛部長所提到，我們都是秉持專業來進行投資操作，對於委外的部分也是同樣的要求，對我們的自營團隊也都是同樣的要求，都是要秉持專業來進行相關的操作，我們並沒有……

蘇委員清泉：上次那個復華投顧有好幾個人被判 4 年、判 10 個月等等，那是操作你們 2020 年的……

蘇局長郁卿：2020 年是遠東百貨的部分。

蘇委員清泉：遠東百貨的部分嘛！

蘇局長郁卿：對。

蘇委員清泉：所以……

蘇局長郁卿：這個都要求他們要立即賠償。

蘇委員清泉：這個部分部長使得上力、使不上力？部長能督促你們嗎？

蘇局長郁卿：是。

蘇委員清泉：部長你不要被矇在鼓裡，亂搞一場，到後來會出事耶！

洪部長申翰：蘇委員，其實現在我們的基金應用局在相關的防弊，尤其之前發生了幾次的弊端，所以後來蘇局長才到這個工作來任職，我其實已經跟基金應用局說我們最重要的原則就是專業，然後要防止弊端的發生，這部分我們希望能夠做得更好，這是最重要的原則。

蘇委員清泉：蘇局長你把這幾年來一些書面資料給我，好不好？我要比對、比對。

蘇局長郁卿：績效還是……

蘇委員清泉：就是投資的概括就好了，然後有什麼弊端要講出來。

洪部長申翰：我們就把這幾年這個基金投資的一些概況提供給蘇委員，好不好？

蘇委員清泉：對。然後有賺錢的話你們有沒有分？

蘇局長郁卿：沒有。

蘇委員清泉：部長有沒有分？沒有？

洪部長申翰：怎麼可能！我們全部都是要依法，這不可能。

蘇委員清泉：中央銀行操作外匯，我們的外匯存底現在差不多五千多億美金喔！美金上漲他們就賺錢，中央銀行是可以分的喔，有拿獎金的喔！

蘇局長郁卿：我們沒有。

蘇委員清泉：中央銀行以前是單月領單薪，雙月領雙薪，你知不知道？部長你不知道吧？

洪部長申翰：我們不會去分這個。

蘇委員清泉：2月、4月就領2個月，1月、3月就領1個月，所以中央銀行一年是領12加6共18個月。

洪部長申翰：我們是行政機關。

蘇委員清泉：所以你們沒有分？

洪部長申翰：沒有。

蘇委員清泉：沒有分，所以要怎麼給你們鼓勵啊？如果賺錢的話，要想一想啊！我覺得這個……

洪部長申翰：我覺得這幾年確實賺錢，所以我們也希望給同仁更多的肯定跟鼓勵，但是賺錢我覺得這對整體，比如勞保基金等等，其實對大家來說這是一件好事，可是重要的還是因為這裡面都是公務員，依法行政、依法執行，如果有好的效益，我們會在部內看可以怎麼樣給大家更多的獎勵。

蘇委員清泉：對啦！

洪部長申翰：但不是分潤啦！不可能，我們是公務員，沒有辦法做到像剛才蘇委員說的那樣分潤。

蘇委員清泉：好。再來一個問題就是勞保基金說現在負債13兆，一下子說11兆、一下子說13兆、一下子又說是多少，部長，這是在情緒勒索還是在恐嚇？這是怎麼算出來的？也算給我聽聽看，都亂講，說什麼1年補一千多億是勞保操作的一部分，也是勞動部業績的一部分，大家都亂講一通，你是怎麼算的？13兆是怎麼算的？說在什麼什麼時候就要破產了，每天都在情緒勒索，奇怪耶！

陳司長美女：跟委員報告，那個是在講潛藏負債的部分，潛藏負債的意思是把……

蘇委員清泉：100年後才會發現叫潛藏負債喔。

陳司長美女：不是，是說曾經加保的……

蘇委員清泉：我們全部死光了還沒有發生。

陳司長美女：對。

蘇委員清泉：健保不會倒嘛！勞保也不會倒啊！這個潛藏負債你跟我說 key point——你跟我說13兆是怎麼算的？你不要把我們大家當做幼稚園。

陳司長美女：就是把被保險的年資跟投保薪資……因為勞工保險是世代互助的社會保險，採的是部分提存準備，所以產生潛藏負債是公共年金普遍的現象，它會隨著被保險年資跟投保薪資增長而增加，它的潛藏負債會增加，所以潛藏負債是未來可能會給付的，但是它不會一次實現，它會在未來逐步支出，而且如果沒有符合請領的條件他也不會來申請。

蘇委員清泉：我們整個政府的負債比例我看也都是在很良性的範圍內，不像美國已經超過全國

GDP 的幾倍、日本是幾倍，我們都還好嘛。

陳司長美女：是、是、是。

蘇委員清泉：我們的負債比例 percent 占整個國家 23 兆的 GDP 也不多啊！

洪部長申翰：蘇委員，這個潛藏負債比較是去預設如果一次性給付的狀況發生，所以我們很重要的事情是要避免這種恐慌性的行為，這裡面確實有財務精算的部分，也有怎麼樣在心理上給大家更多的安心的部分。

蘇委員清泉：對啦！

洪部長申翰：所以整體來說政府的態度就是政府當然會負最終的責任，我們把這個態度給講清楚，而且有具體的行動來讓大家知道政府就是會負責，才比較能夠去避免這個所謂潛藏負債一次性、暴衝性的全部來請領，但這個狀況是一個蠻極端的狀況，我們要用各種方式來防止這種極端的狀況。

蘇委員清泉：這是不可能的事情嘛，健保也常常喊要倒、要倒，罵一罵之後現在健保比較不敢亂講了，如果你覺得錢不夠就漲價就是了，對不對？

最後一個問題我問你，部長，一套勞基法可以適用 Uber 的外送員、坐辦公室的、勞工的、大太陽下綁鐵的，還有我們醫師，主治醫師要值班，像我們主席這樣一天到晚三更半夜跑去看病人，這個有可能嗎？用一套勞基法？不可能嘛，對不對？

洪部長申翰：當然勞基法立法跟立定的目的其實是對於勞工相關權益保障的一個最基本的要求，各行各業確實可能會有一些樣態的差別，但是勞基法設定目的是一個最基本、最底線的要求。

蘇委員清泉：沒有喔！勞基法是霸王條款，什麼人只要拿出勞基法，大家都亂搞一通。醫生的部分，搞到現在也只敢把住院醫師納入勞基法，主治醫師要怎麼納入？全世界也沒人敢。你要怎麼算時間？像我們主席那麼認真，重要的病人半夜出血或是怎樣他就衝來了，那要怎麼算？所以這個還是要考慮，還是要檢討。

現在因為我們東港那邊遠洋漁船那麼多，我跟部長報告，我排個考察我們到屏東去，那個遠洋漁工，譬如一條 CT4、CT5 的船一百多噸，那個裡面的空間，我們的船是這樣從東港開出去，然後上面只有 3 個人，就是船長、大副、輪機長，其他漁工是零！然後船就開到印尼，然後那些印尼的漁工就一個一個跳上來，可能上來 10 個、20 個就出去了。他們一定住在船上嘛，吃喝拉撒睡都在那條船上，他住的地方跟船長住的地方差不多耶，船長是在船長室裡面，你下去我帶你去看，船長室有鐵窗，他是關在裡面，裡面還有槍耶，因為他怕晚上被人家幹掉丟到海裡，所以船長住的地方跟船員住的地方都一樣，可能有比較大間一點。住在那裡物質條件就不好，工時要怎樣釐清？有時候半夜在收繩捆，那個你也在算；吃的部分是有啦，船長也吃一樣的，所以這樣你還那麼苛刻，而美國在那邊胡說八道說什麼我們虐待在勞工，一些綠色組織也是這樣胡說八道，部長你的看法是怎樣？

洪部長申翰：雖然不同的業別確實會有一些情境的差別，但是從勞動部的立場來說，我們還是希望對勞工，只要是勞動者基本該保障的部分、該保護的部分，我們還是要盡力去做。

蘇委員清泉：那當然啦！不要對那些船東、遠洋業者、對那些船長喊打喊殺，每天都是喊打喊殺，

把他們當做很邪惡，不然你吃的魚要從哪裡來？都不出去捕魚，你會有魚可吃嗎？

洪部長申翰：委員，我們沒有對那個喊打喊殺，我要說勞基法的適用跟勞基法的目的還是對於勞工最基本的保障去做一個規範性的要求，我們當然知道業別上面有不同，可是其實勞基法很多部分是照顧勞工工作權益的底線。

蘇委員清泉：這一塊要注意。

洪部長申翰：是。

蘇委員清泉：對勞基法的部分可能的對象、施展，你要弄的話都要 case by case，不要這樣一以概之，好不好？部長加油。

洪部長申翰：好，謝謝。

主席：謝謝蘇委員的發言，謝謝部長。

下一位請陳培瑜委員發言。

陳委員培瑜：（11 時 43 分）謝謝主席，有請洪部長。

主席：請洪部長。

陳委員培瑜：部長早安。

洪部長申翰：陳委員早。

陳委員培瑜：部長辛苦了！我想要來轉換另外一個話題，我們從遞補就任到現在一直在關心運動員的相關權益，那也許是部長比較不熟悉的，我們花一些時間跟部長討論。我在 2023 年 10 月就問了當時的陳建仁院長說，國營事業的運動團隊如果不幫球員投保勞保會不會產生法規範的問題？當時的陳建仁院長認為這個不應該；我們當時也問了財政部莊翠雲部長，因為國營事業隸屬於財政部，他認為要進一步了解；後來我們問了許銘春部長，他認為國營事業應該善盡雇主的責任；到了經濟部郭智輝部長，因為在他自己的企業底下其實也有企業球隊，我們問他有沒有幫他球隊的運動員加保？當然是有的，而且他認為這是天經地義；後來新任的何佩珊部長我們也問了，他說他承諾會進一步進行勞動檢查。現在部長您新上任，過去在運動員這個部分，我想問一下部長，你認為國營事業運動團隊幫自己的球員加保勞保這件事情是不是天經地義的事？因為過去在我們積極質詢之下，過往台啤跟台電的態度是非常的消極，他們說這是委任關係，所以不需要幫他們投保勞保，甚至請他們自己去外面加保，我們認為這非常有問題。到目前為止，我跟部長報告，台電到今年已經全數幫非正職球員換約加保勞保，也就是在勞動部的協助之下，我猜勞動部應該有積極協助，台電已經做了合乎法律規範的事情；可是台啤到目前為止依然說這是委任關係，我們認為這是規避雇主責任。部長，我想請問一下你在這件事情上的看法。

洪部長申翰：跟陳委員說明，其實就從屬關係來說，我們當然不希望出現所謂假委任真僱傭的狀況，再來是確實我們也覺得國營事業其實有更積極去照顧旗下付出勞動工作者的責任，勞動部現在當然有這個勞動契約從屬性判斷檢核表可以供大家來做相關的認定，目前我們針對體育團體的部分其實也已經有勞動檢查，9 月到 11 月有蠻多次，我從數據看到的是大概 25 家的勞動檢查，目前正在執行之中。所以關於台啤要不要幫球員投保勞保的問題，其實我想我們的態度是當

然希望國營事業要承擔起更多社會期待的責任。

陳委員培瑜：好，謝謝部長非常正向的回應，我想後續的部分……而且我非常開心聽到部長您說在過去這段時間其實有非常多勞動檢查，我認為這件事情對於球員來說非常重要，因為一旦我們要成立運動部，我認為整個臺灣，不管是行政機關或是民間企業，對運動或是運動員相關權益的照顧更為重要。

洪部長申翰：當然。

陳委員培瑜：好，這個部分我們會持續，也要拜託勞動部一起幫忙。

接下來我們要談一下關於勞動部對於賴總統談的價值外交這件事情，其實我們有相關研究，也想要跟部長提出相關的討論，對於價值外交這件事情我們認為勞動部可以做以下的事情，我時間有限，我們就直接來說，部長，在勞動部補助工會強化國際及兩岸勞動交流的部分，勞動部現行的辦法是，如果是產業特殊的企業工會或是職業工會其實是沒有國際交流的補助，我們覺得這比較可惜，當然我們相信當時的法規範一定有其時空背景，如果我們現在要修法可能有新的想像，必須要去承擔這個可能性。可是我們看到地方政府，以臺北市政府勞動局補助工會辦理國際交流活動的部分來看，它又只限於工會的聯合組織，所以看起來在國際交流這件事情上，我們必須要說企業工會、職業工會的國際交流可能被中央跟地方政府同時遺忘。

我想要跟部長舉一些例子，到底什麼叫做企業工會跟職業工會？部長，像動漫企劃人員職業工會、女子足球員職業工會、臺大醫學院附設醫院企業工會、桃園市空服員職業工會，我相信部長一定都非常熟悉，他們各自是企業工會也是非常特殊屬性的職業工會，而這些工會他們都有非常多的機會跟國際做交流，可是卻不在相關法規範的補助辦法，我們有沒有可能現在開啟一個新的討論，來協助這些所謂企業工會、職業工會做所謂的專業性的交流，然後呈現一種價值外交可能的全新樣態？因為確實我們在很多外交場合被打壓這件事情是事實，但是如果可以透過他們的特殊性，我認為我們可以進一步產生更多的國際影響力。

洪部長申翰：跟陳委員報告，因為我自己也待過外交及國防委員會，所以我很清楚知道在政府部會以外的其他二軌外交的重要性，所以就像剛剛委員的提醒，我會請我們關係司把補助工會強化國際交流的這個範疇，研究一下能不能更大程度來放入大家現在比較關注的一些新興產業的職業工會。

陳委員培瑜：是。

洪部長申翰：因為這些新興的產業其實也是現在外界相當關注，是很受關注的部分，如果可以放入而且能夠讓大家有實質的國際交流的話，我覺得這確實是一個好事。

陳委員培瑜：好。

洪部長申翰：當然，我們是勞動部，我們不是外交部，可是能夠做的部分、能夠對外交提供貢獻，或者是能夠讓這些工會未來的進展可以更順暢或者是得到更多支持的部分，我請關係司來研究這件事情，看能不能把它更擴大的放入。

陳委員培瑜：好，我們辦公室也非常樂意跟你們討論我們看到的樣態。

最後一個問題，其實每次勞動部長來我都會問這一題，因為對於新時代的爸媽來說，其實大

家最在意的是家庭跟工作的平衡，部長你可以看到右邊的數據，有一個雜誌去問一般的爸爸媽媽：你認為何種職場措施最能夠讓父母安心生跟養？也就是在所有育兒津貼相關的費用補助以外，其實所有年輕爸媽最在意的就是彈性工時這件事情，之前在新部長上任的時候，我們也跟新部長討論過，確實彈性工時需要企業整體的轉型甚至企業需要重新去設計一個所謂的生產流程。我們來看下一頁，這件事情雖然看起來是民間雜誌辦的調查跟相關的獎項，可是他們後續造成的效應我想要跟部長分享，部長你知道嗎？被他們點選出來的獲獎企業，他們的新生兒總數竟然達到臺北市一整年新生兒數的三分之一，這個是前兩年的數字，其實非常驚人！也就是如果企業端他們真的可以做到友善育兒職場這件事情的所有政策，其實對於出生率真的是有幫忙的。我們來看一下，這是一個台灣默克的員工，他說：原本我跟先生沒有打算生小孩，我們的工作真的都很忙，擔心沒有時間陪伴小孩，可是公司推動遠距上班跟彈性工時，我們就決定生了小孩。我想部長對於彈性工時絕對是熟悉的，對於遠距上班也是熟悉的，但是我想要問，後續造成的效應，跟部長分享，看起來雖然是一個民間雜誌社他們自辦了 10 年的獎項、10 年的調查，他們花自己的經費做了這麼多、這麼多的事情，結果後來造成了包含歐洲商會還有很多的中小企業聯合會紛紛邀請這個雜誌社去演講調查的內容到底展現出什麼樣的成果，讓企業在用人這件事情上真的是大大的加分。

就勞動部來說，我們當然知道要談彈性工時很難，要談遠距工作也很難，因為臺灣有百分之九十幾都是中小企業，但是我們想問，我們有沒有機會透過產官學跟民間的合作不斷來擴大這個獎項的效應？讓相關獎項的可能性被更多企業看見，也被更多負責人力政策的行政官員看見，原來彈性工時、遠距上班還有更多的可能性可以被理解、可以被轉換成政策。所以這邊我想要快速的倡議，我希望後續可以跟勞動部持續討論，我們如何站在產官學合作的角度跟這個雜誌社合作也好，或是跟很多民間企業合作，去規劃跟去討論更多的可能性，讓這些東西可以被看見。

洪部長申翰：跟陳委員報告，關於照顧不離職的政策其實是我上任以後非常、非常重視的部分，所以我已經請幾個司署的同仁做研討，包括假的部分怎麼樣能夠更彈性，也包括如果需要有些經費支出的話財源可以怎麼去做規劃。

陳委員培瑜：是。

洪部長申翰：剛才講到彈性工時，我覺得重點應該是這個彈性工時是能夠有助於勞工工作跟生活平衡的彈性工時，這是我們優先考慮的所謂彈性。剛剛委員講到不管是透過獎勵的方式或者是這些表揚的方式，我們都非常、非常樂意參與，因為這確實還需要持續跟企業界溝通，可是我想我們的態度會是很清楚的，就是這部分我也覺得有必要再去更多的突破，不然會有更多……尤其是我們的婦女勞工其實在職場工作上常常面對二選一的狀況，不管是從缺工的角度或是從性別平等的角度來說這都不是好事。

陳委員培瑜：好，謝謝部長非常正向的回應，後續我們辦公室會再跟勞動部積極的討論。以上。謝謝部長、謝謝主席。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝陳培瑜委員的發言，謝謝部長。

下一位請林淑芬委員發言。

林委員淑芬：（11 時 54 分）主席、各位大家好。請洪部長。

主席：再請洪部長。

洪部長申翰：林委員好。

林委員淑芬：部長，臨危受命，我覺得你其實是很有勇氣的，但是我覺得你應該也可以作為一個很願意改革的部長，我今天要就教於你是因為你早上講了一句話，你講勞發署但事實上也代表勞動部，你說這不是一個冰冷的單位，你自己給自己的期待是這樣子，你是要解決問題導向。

洪部長申翰：是。

林委員淑芬：我要就教於你的這件事情就是關於勞動事件法，因為勞動事件法從立法通過、施行到現在將近 5 年，幾乎就快要滿 5 年了。

洪部長申翰：是。

林委員淑芬：當時在立法的時候雖然是司法及法制委員會跟我們一起聯席的，這個過程裡面當然我們就在想，勞資關係在勞資爭議的時候勞工是處於弱勢的這個狀況，因為勞工的談判籌碼少，證據的掌握都在資方手上，尤其勞資爭議的時候不利勞工去舉證，可是勞工被欺負的時候沒有證據、沒有辦法舉證，在這種狀況裡面產生了一種結構上的不對等、權利義務關係的不對等、爭議協商的地位也不對等，也沒有錢請律師，大概大家都會公認法扶的律師比起資方聘僱的專業律師，大家都覺得效果沒那麼好，對等協商便淪為口號，訴訟的經濟條件我們剛剛講到其實也不一樣，所以我們看得出來整個法律的制定過程或是法律訴訟的過程，其實有階級上的差異、是非常大的落差。

所以當時我們衛環委員會跟司法及法制委員會大家覺得應該要為弱勢的勞工做點什麼，在這種狀況裡面，我們就在民事訴訟的特別架構裡面架構了一個特別法，也就是勞動事件法，主要是調整了爭訟程序的規定，這裡面當時在立法的時候強調了幾項，第一個就是專業審理；第二個，強化當事人自主及迅速解決爭議，時間對雇主來講是金錢，但是對勞工而言更是金錢，因為他比雇主更弱勢；當時是要減少勞工訴訟障礙，便利勞工尋求法院的救濟，然後要促進審判程序和時效，要強化紛爭、統一解決，最後第五個是叫做即時有效的權利保全。其實這裡面一直在講時效、時效、時效，現在講起來經過了 5 年，實務界發現了一件事情，所以需要你去跟司法單位或者是相關的法制單位好好談一下，這個法律從 2018 年通過到現在已經 7 年，施行到現在 5 年，到底是不是也應該要有一個新的檢討，法案也要修正？在這種狀況裡面我要跟你分享的是，主要爭點是我們在講強化當事人自主還有迅速解決爭議的時候，結果強制要調解先行，這種調解先行的狀況是說起訴以前先調解，調解不成的時候再進行訴訟，這樣效率比較高。可是我們知道問題是執行起來就不是那樣子。勞動事件法第八條第一項規定「法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫……當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行」，同法第十六條第一項規定除有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一及因性別平等工作法第十二條所生爭議以外的勞動事件，全部都要先強制調

解，要求強制調解耶！首先你叫大家都要強制調解，那你的調解必須要是有效的啊！調解成功率如果高，你要求人家強制調解還有道理，可是現在發現法律規定的強制調解、司法院進行的強制調解跟你們過去勞工局勞動部門的行政調解都一樣的無效，也沒有效率，為什麼這樣講？因為勞動事件法第三十一條第一項規定要先組成調解委員會，調解委員會認為進行勞動調解不利於紛爭的迅速或妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人，這個調解委員會的問題在哪裡？它宣布調解不成立，之後才可以進行訴訟，所以調解不成立是調解委員會才能夠宣告，當事人不能宣告，這個配套我們不知道為什麼當初的法律是這樣立，勞動調解委員會可以宣布，人民沒有主張調解無效的權利，那沒有宣告調解不成立的話，事情就大條啦！大家就要在那裡等著，等！等！等！我們當時也講得很好聽啦！因為勞動事件法第十六條、第十七條、第十八條、第二十二條採強制調解，第八條、第二十三條、第二十四條要求當事人及法院要協力促進調解，然後講得很好聽，說調解程序以三個月內進行 3 次終結為原則，「為原則」而已啦！然後調解不成立以後的訴訟採集中審理，然後還以「一次期日辯論終結為原則」、「第一審並應於六個月內審結」，這兩個條款看起來很讚耶！一定要調解啦！三個月內一定要調解出一個結果啦！如果調解沒有結果之後去訴訟，六個月內一定要審結啦！聽起來很好聽，但是現實就不是那樣子，因為都有例外條款。當時我們在立法的時候都允許例外，所以現在運作起來都沒有三個月三次，也沒有六個月內審結，然後就存在那裡，調解委員會成員本來規定要有一位法官加調解委員，現在法官都沒有參加，調解委員坐在那裡然後叫人家來調解，人家只看見調解委員，也不具公信力，就在那裡說來說去這樣。所以以前我們在立法的時候，大家就這樣拍拍手，因為大家覺得過去的行政調解都沒有力，行政調解沒有棒子，所謂的棒子只是在有虛偽說明、提供不實資料或是雇主不來協商、拒絕調解、未依通知出席時才有處分，而這一些處分事實上也沒有用過啦！很少用啦！所以大家覺得你這個行政調解流於形式，只是觀念勸導、單純溝通，對於爭議解決方面的實質影響幾乎是零啦！所以大家想說換成這個勞動事件法來調解應該很有效喔，到時候調解不成，法官在調解過程就形成心證了，到時候審理會很快，爭點在調解的時候已經整理了，可以把爭點心證直接轉化成訴訟資料無縫對接，這樣的法律設計，讓大家都覺得司法調解會更好、更有效率，結果有嗎？沒有！法官都沒有參加，法官也不願意參加，也沒有時間參加啦！大家都知道法官的案量如海，我們還幫法官聘請很多的助理，這樣的狀況已經 5 年了，勞動部沒有發現這些問題，你們是立意良善，結果勞工反而因為被強制調解，沒有辦法即時進行審理，連行政調解都行不通了又換一個調解，換了一個調解可是法官也沒有參加，也沒有能力調解成功，結果就變成還要再拖上三個月、拖上六個月才可以開始訴訟，就發生這種問題啊！部長，你怎麼看呢？

洪部長申翰：先謝謝林委員的提醒，其實就我所知，確實現在要調解先行這部分其實是司法院他們一直有這個想法，那也的確如剛剛委員所說，其實在很多調解場合反而都沒看到法官到場，這就變成原本看起來立意良善可是實際運作跟執行上跟大家的期待會有些落差，對此，我自己非常非常願意我們從勞工的角度或者是有經歷過調解過程的角度去思考，如果有哪些是在執行面可以改善的部分，我們非常非常願意來與司法院……

林委員淑芬：現在不是執行面的改善而已，是司法院他們往往提出立意良善的改革，包括我們的醫療糾紛訴訟裡，醫糾的鑑定要求自然人醫生要去具名，醫生跟他們說不可行，他們仍然一意孤行，然後法律已經通過了八個多月、九個月，沒有任何一個醫療糾紛有醫生願意去鑑定，擺爛！所以沒有辦法進行審理程序，這就是一個很鮮明的案例，看起來好像是為了醫療鑑定的公正性、負責性、可信度，有醫生簽名會比較公正，但實際運作起來卻不是這樣。同樣的，勞動事件處理法其實也是立意良善，其他也很不錯，可是因為你強迫人家強制調解，結果這個東西沒有配套，執行起來根本行不通，該法第二十八條第一項還規定「當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案」，這個法條寫的都是騙人的啊！

洪部長申翰：委員，所以我剛剛說有兩個層面，第一個部分就是在執行面怎麼樣改善，我們可以跟司法院來討論，但如果執行面真的一直沒有辦法達成當初立法時候……

林委員淑芬：5 年了！5 年來就是這樣子……可以討論的。

洪部長申翰：沒有辦法達成當初修法的目標時，其實我想這些規範該檢討的部分我們當然非常願意來檢討。

林委員淑芬：不是規範，是法律啊！

洪部長申翰：我的意思是這是法律的規範。

林委員淑芬：司法院不可能自己去改啦！當初他們就說這是正確的改革方向，所以現在勞動部、行政部門要去討論啊！

洪部長申翰：所以我覺得我們應該要把勞工在這個過程裡面的經驗給反饋出來，我是說執行面能改善的先改善，如果執行面改善還不能達到當時修法的目的的程度，當然我覺得法規的部分也應該檢討。

林委員淑芬：我現在就是告訴你執行面就是沒辦法進行，勞動事件法第二十三條第一項規定勞動調解委員會進行調解時，該委員會的法官要指揮其程序，法官都沒來要怎麼指揮程序？法官沒有全程在場，都是調解委員在場，結束調解時法官才會來。然後在這個裡面還有一個規定，同法第四十九條第一項規定「勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，你看這條法律看起來對勞工是不是很好，如果雇主沒有重大困難，就要繼續請這個勞工，要繼續給付他工資喔！現在問題來了，勞工被雇主違法解僱，勞工聲請定暫時狀態處分了，這段時間勞工是要等待到有聲請結果還是要先去找工作，另謀他就？如果他另謀他就，事情就大條了，因為法院在認為有沒有定暫時狀態處分必要的時候，高等法院 113 年勞抗字第 19 號裁定就認為若你要訴訟，但你在這當中已經找到新的工作，所以勞工已經有工作支付其生活所需，維持其工作技能及競爭力，故駁回勞工的聲請。你要定暫時處分狀態，要繼續發薪水給勞工，如果你有工作了，人家就說你有工作、有錢、有收入了，我不會叫雇主付錢啦！請問如果你是勞工，到底是要去找工作，然後人家就幫你定不要求雇主繼續給付工資？或者是你在那裡喝西北風，不找工作，沒有收入，然後去請求法院可能會叫雇主繼續給付工資給你？這不是讓勞工陷入困

境嗎？還要等法院裁決，到底是要另謀他就還是坐以待斃？

王司長厚偉：跟委員報告，當初設計這個條款最主要目的是儘快來做決定，所以現在的法院依照勞動事件法，法官會很快的確定有沒有顯無勝訴之望，然後來做這樣的決定。

林委員淑芬：你說很快？本來是說六個月要審結，事實上有例外條款以後都沒有六個月審結的，勞工能夠受得住你六個月的儘快嗎？受得住你三個月的儘快嗎？受得住你一個月的儘快嗎？勞工每個月的薪水都是為了支撐他那一個月的開銷，你如果有房貸，可以一個月沒薪水然後去借錢來繳房租、繳孩子的生活費用等等嗎？所以我的意思是這個條款現在執行起來，高等法院的這個裁定會不會變成一個判例？

洪部長申翰：我們可以主動來跟司法院討論，然後剛剛委員在講的部分，當然可能就這部分還有一些像假處分這樣的過程，假處分當然也會需要一點時間，可能不一定會這麼……

林委員淑芬：定暫時狀態的處分，如果找到工作有薪水是非常不利於勞工的。

洪部長申翰：這整個過程原本的設計都是基於勞資之間可能的權利不平等，我們想要把勞工的權利往上撐，這是我們的用意。

林委員淑芬：對啊！可是你們執行起來的狀況是跟以前一樣的糟糕啊！

洪部長申翰：所以我們要把這個過程裡面，勞方這邊感受到的或實際上的經驗主動回饋給司法院，來跟他們討論我們是不是有修正的空間。

林委員淑芬：你現在說得很好聽，可是口惠實不至啊！六個月審結？哪個法官有辦法六個月審結？大家都有例外條款，如果你要讓他有例外，就不要規定六個月審結，這整個都是騙人的！你如果沒辦法六個月審結，那規定這個條文是在讓大家望梅止渴的嗎？

洪部長申翰：所以我說這部分我們主動把勞工的經歷跟不利的狀況來跟司法院反映和討論。

林委員淑芬：對，我剛剛講司法院很重要，高等法院那個判決會不會變成是法院一致性的法律見解？這樣事情就大條了！對不對？

洪部長申翰：是，我理解你的擔心。

林委員淑芬：可是他們就是這樣，但是勞動部不能夠眼睜睜的看著原本一個立意良善的法律，執行起來反而變成對勞工落井下石，我就想趕快審判、審理，你又叫我強制調解，調解就無效、沒路用嘛！五年來沒有一件調解成功的，五年來都沒有！本來是馬上可以審理的，你要強制調解，叫我再等三個月，這個也都很荒謬啦！然後到底要找工作還是不找工作，也是很荒謬，都陷勞工於更不利的狀況，法律立意良善但執行起來勞工頗受其苦，這時候勞動部不能夠眼睜睜的看著，司法院不會理我們勞工啦！

洪部長申翰：所以我說我們會主動的把勞工現在所遇到的狀況……

林委員淑芬：什麼時候會主動找司法院討論一下？

洪部長申翰：我們這個月就來找他們討論了。

林委員淑芬：好，這很重要，根據我們的經驗，司法院死也不認錯！死也不改過！因為我們醫療糾紛鑑定，九個月來好幾百件的審理案件，他們就是擺爛在那裡！沒有想要找解決的方法。所以我語重心長地告訴你，事情會很大條，我知道這是跨院的一個議題，可是真的是很重要。

洪部長申翰：我們會主動來反映。

林委員淑芬：部長，這個事情要麻煩你本人親自關心一下。

洪部長申翰：好，沒問題。

林委員淑芬：親自協調一下。

洪部長申翰：沒問題。

林委員淑芬：好，謝謝。

主席：謝謝林淑芬委員的發言，謝謝部長。

我們下一位請賴士葆委員發言。

賴委員士葆：（12 時 13 分）謝謝主席，各位先進。有請洪部長。

主席：有請洪部長

洪部長申翰：賴委員好。

賴委員士葆：先請洪部長看兩張表，勞保基金收不抵支，從 2017 年開始，它的保費收入三千五百多億元，支出三千八百多億元，negative 是 276 億元，一路到 2023 年，也就是去年的時候，虧的是 446 億元，然後今年預估要虧 605 億元，2025 年預估虧 849 億元，這是你們給的資料；而勞保的潛藏負債有人講是十幾兆元，所以一個人平均要背 56 萬元的債務，那從 2017 年到 2025 年，累計的收不抵支計 3,818 億元。再看下一張，從 2020 年開始，政府撥補 200 億元，2021 年撥 220 億元，一直到 2024 年的 1,200 億元，疫後特別條例是分三年 300 億元，合計已經撥補了 2,670 億元，加上你們現在已經算出的預算，明年要撥補 1,300 億元，加起來剛好就是 3,870 億元，前一張提到收不抵支 3,818 億元，第二張就說政府給了 3,870 億元，這兩張圖講得很清楚，就是如果沒有政府撥補，勞保是不是要破產？請問部長，是不是這樣？

洪部長申翰：撥補當然非常重要。

賴委員士葆：我就請你回答，如果沒有這 3,870 億元，勞保是不是會倒？

洪部長申翰：目前數字算起來可能還沒啦！但是離那個危險的線愈來愈近這樣。

賴委員士葆：什麼叫離危險的線愈來愈近？聽不懂這是什麼意思。

陳司長美女：跟委員報告，現在我們的餘額有一兆九百多億元。

賴委員士葆：但是很多人沒有來申請啊！那些人全部來就爆了。就是有些人有條件來申請但是他沒有申請，所以你還有一兆多，如果今天那些有資格的通通來，今天就爆開啦！我這樣講對嗎？這位長官是哪個單位的？

陳司長美女：不好意思！我是保險司司長。

賴委員士葆：我這樣講對吧？如果可以申請的人今天都來申請，今天就破產，對吧？

陳司長美女：當然是有很多……

賴委員士葆：是這樣子嘛！沒錯啊！大家都清楚，因為有些人條件夠了但是他沒有來申請，是不是這樣？

陳司長美女：是，但是他還是要符合資格，要離職退保，如果還在工作的人是不能來申請的。

賴委員士葆：對啦！我講的就是如果符合條件的都來跟你申請就破產了，就不夠了，我們的水庫的

錢、水庫的水不夠，是不是這樣？

陳司長美女：是，當然勞保的……

賴委員士葆：是嘛！因為你說還有一兆多，可是我們的負債有十幾兆啊！這個帳很好算嘛！

洪部長申翰：賴委員，這個潛藏負債的部分是說如果大家一次都來提領的話，會有這樣子的狀況，我覺得這比較是一個極端情境的……

賴委員士葆：所以就賭他不會一次提領？

洪部長申翰：我們當然不是賭他啦！所以我說撥補當然現在還是重要的手段之一。

賴委員士葆：如果按照這位司長講的還有一兆多的話，根本不需要撥補，明年的 1,300 億元不用給也沒關係，不會破產啊！還有一兆多啊！

洪部長申翰：但是現在保費的收入跟支出確實就像賴委員剛才呈現的數據……

賴委員士葆：每年都入不敷出嘛！

洪部長申翰：還是有短差的，這部分在數字上面是很清楚的，這也是為什麼還是需要撥補的原因，但是也因為包括撥補包括我們基金的投資收益這幾年都還不錯，所以現在整體基金的水位目前是超過 1 兆的。

賴委員士葆：1 兆也不夠啊！

洪部長申翰：但這其實只是把原本大家對於勞保基金的警報時限再往後拉一段時間而已，不過我們不會說這樣子勞保基金就全然是不用擔心的，也不是這個意思。

賴委員士葆：你剛剛講 1 兆，那你現在潛藏負債有十幾兆，有人講 15 兆，打個七折也有 10 兆，你這個部長總是要想一個比較長期的辦法，據我瞭解的，以前勞保局時代的勞保局長上任第一件事，依據他信的宗教，幾乎都先要禱告或者要唸什麼的，希望他任內不要破產，幾乎都是這個樣子。anytime 都會破產啦！這是很嚴重的問題，你現在可以看嘛！這個數字講了 2020 年到 2025 年，如果不是政府撥補，你們就很辛苦啦！

洪部長申翰：賴委員，我們非常非常審慎的在看待這個問題，絕對沒有隨隨便便，也因為很審慎，所以才覺得這時候政府的撥補在這個過程裡面是有很高的必要性的。

賴委員士葆：照你們剛才那位司長講的，根本就不需要撥補。

洪部長申翰：不是！不是！他不是這樣的意思。

賴委員士葆：因為你們有一兆多這麼多錢在那裡。

洪部長申翰：我們並不是不需要的意思，有 1 兆元這是事實，這個是現在的事實，但即便有 1 兆元……

賴委員士葆：現在來講一個很重要的原因就是因為少子化嘛！那只有由政府撥補或者是保費提高，有沒有可能保費提高？

洪部長申翰：即便現在有 1 兆元，但包括保費提高或者是砍給付，這兩件事情確實很大程度會影響勞工的權益，所以這件事情我們認為要非常非常謹慎而為，或者是謹慎的來思量。

賴委員士葆：陳建仁前副總統在推動年改的時候，他是連勞工都要砍的，後來勞工都沒有砍，也沒有人反對了，保障勞工，因為勞工相對比較弱勢，但是卻對軍公教砍得凶巴巴的，然後勞工都

不砍，還補給它 3,870 億元，老實講這是 unfair 的，但是就是這樣子啊！

洪部長申翰：所以剛剛跟賴委員說明，不管是增加保費或者是砍給付，對整體的勞工來說這確實是非常非常大的原因，所以我們在很謹慎的思考後，才會覺得現在政府的撥補很重要也很關鍵。

賴委員士葆：這樣講的話，退撫基金撥補就可以了，對不對？部長，你在這裡是不是可重申一句話，剛剛你講的，確定至少在你任內，你當部長任內不會提高勞保保費、不會砍勞保給付一毛錢，可以嗎？

洪部長申翰：目前政策上面就是沒有要提高保費也沒有要砍給付。

賴委員士葆：就是在你任內是嗎？

洪部長申翰：至少就目前這樣。

賴委員士葆：最後一個小問題也是很重要的問題，我們來看薪資占 GDP 的比例。現在大家都說多讚又多讚，GDP 成長 4%，結果臺灣給勞工的只有 43%，美國給勞工的是 53%，日本是 53.6%，韓國是超過 50%，這個嚴重讓臺灣的勞工薪資都長期偏低，我們有 7 成的勞工領不到平均薪資，部長你有什麼作為可以讓企業主願意將賺的錢多付一點給勞工？這是你該做的事情，讓勞工的生活不要那麼辛苦。

洪部長申翰：賴委員，我很同意你現在說的……

賴委員士葆：準備怎麼做？

洪部長申翰：怎麼樣拉高薪資，我們現在在推動的，第一個事情包括薪資的透明化，明年可能月薪 5 萬元以下的，在招聘過程中都要揭露，這部分過去來看是有一定的效果的，這是第一個。第二個是這幾年我們對基本工資的部分也持續的在做調整。接下來我自己在思考也跟同仁在討論，有沒有可能透過跟金管會合作，在 ESG 相關部分它可能怎麼樣提出一個能夠提高薪資或者是讓勞工有更多的分潤，甚至包括減低工時的具體策略或者是行動方案，在這裡面能不能放入，有好幾個方法。

賴委員士葆：你可以跟金管會談，我的發言時間到了，主席站起來了，我尊重。我只加一條，現在不是很流行 ETF 嗎？你告訴金管會應該推一個加薪 100ETF，就是加薪最前面的 100 家就放在加薪 100ETF，現在沒有這個指數。

黃司長維琛：現在有一個高薪 100 的指數。

賴委員士葆：沒有這個指數，加薪 100 或者加薪 50 都可以。

洪部長申翰：我想賴委員對於金融相關的部分比我專業很多，我覺得這些相關的作法我們可以來持續討論，我願意跟金管會來做各種各樣方法的討論。

賴委員士葆：我們立委人微言輕，你是部長比較有分量，我已經跟金管會講了 N 次，他不理我，你去跟他講。

洪部長申翰：有可能性的我們當然願意跟金管會來做討論。謝謝！

主席：非常謝謝賴士葆委員的發言，也謝謝洪部長。

先宣告：在洪孟楷委員發言完畢後休息 20 分鐘。

下一位我們請鄭天財委員發言。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：（12 時 24 分）主席、各位委員。有請部長。

主席：請洪部長。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：也請會計室還是會計處，還是你們叫主計處？

洪部長申翰：我們叫會計處。

主席：請會計處處長。

洪部長申翰：鄭委員好。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：部長，恭喜你。

洪部長申翰：不用說恭喜。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：我們今天看就業安定基金編列的預算，就業安定基金的用途規定得非常明確，首先就業安定基金收支保管及應用辦法是行政院主計總處發布施行的，所以在整個基金管理委員會中有主計總處的人，之前已經有人提到過用三百六十五萬多元舉辦音樂會，請問一下會計處處長，在送到管理委員會審議之前，是不是會計處要先審查？業務單位會先簽核給你們還是直接就送到管理委員會？

林處長美杏：跟委員報告，我們業務單位在決定要舉辦這個音樂會的時候，其實都有照相關的行政程序簽核到首長。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：要不要經過你嘛！我現在是替部長問，讓他瞭解，怎麼會講不清楚呢？要送到就業安定基金管理委員會審議之前，內部要先簽核，對不對？

林處長美杏：是。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：要不要先會你？

林處長美杏：如果是涉及到採購的話，只要動支經費都要會會計處。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：當然會啊！我是說這個程序要讓部長瞭解一下，程序上在送到就業安定基金管理委員會審議之前，要不要內部先簽核？

林處長美杏：要。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：要先經過會計處嘛！

林處長美杏：是。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：部長你要去瞭解，瞭解什麼呢？就是在程序上會計處有沒有盡到責任，會計處要去審查這些東西到底符不符合就業安定基金的用途，這是最基本的。

洪部長申翰：鄭委員，我認為這恐怕也不只是會計處的責任。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：要負責任的很多，因為之前委員的質詢大家都在談，第一個當然是部長，第二個就是這個委員會有沒有好好的審議，基本上如果會計處都隨便蓋章，那就是錯誤的。我再問一下會計處處長，比如這個辦公室的採購案 2,250 萬元，就業安定基金當年度的預算書裡有沒有編這麼多？預算數有沒有編那麼多？

黃司長維琛：跟委員報告，這個部分是在我們勞動力發展署的資訊設備相關科目之下所做的一個……

鄭天財 Sra Kacaw 委員：所以不是就業安定基金？

黃司長維琛：是就安基金。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：是啊！有這麼多嗎？有編這麼多嗎？

黃司長維琛：一定是在我們的預算額度裡面。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：我問的是有沒有編那麼多預算數？處長你也不知道？好，這樣好不好……

洪部長申翰：委員，這些確實都是用就安基金來支付的，這個我已經確認過了。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：處長，我要問會計處處長，你很重要。

林處長美杏：是。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：我是老公務員，基本上第一關就是你們，可不可以動支這個經費，第一關就是你們，這個是很重要，因為你們是一條鞭，什麼叫一條鞭？勞動部部長是管不了你的，你們是一條鞭，是行政院主計總處指派的，對不對？處長，是不是？

林處長美杏：是。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：所以你很重要，顯然這個機制有問題，這機制有問題，如果他們都蓋章、沒有表示意見，那就是會計處的問題；如果他們有表示意見，那就是部長的問題。好，你回去也查一下這些有沒有比預算數還高的，你現在知道嗎？可以現在回答嗎？有沒有比預算數還高的？當年度的預算數。

吳主任靜芳：這個我們回去……

鄭天財 Sra Kacaw 委員：好，回去查是不是？

洪部長申翰：我們回去確認，然後再提供給委員，好不好？

鄭天財 Sra Kacaw 委員：好。為什麼我要問這個呢？提供資料給我，有時候問題出在超支併決算，有一個機制是超支併決算，這個機制是最糟糕、最容易出問題的。關於這個部分，因為時間的關係，本來還有很多議題要談，下次再跟部長來提供相關的意見。

洪部長申翰：謝謝鄭委員提醒。

鄭天財 Sra Kacaw 委員：好，謝謝。

主席：好，謝謝鄭天財委員的發言，謝謝部長。

我們下一位請羅智強委員發言。

羅委員智強：（12 時 31 分）主席，有請部長。

主席：請洪部長。

洪部長申翰：委員好。

羅委員智強：部長好，根據勞動部今年展開的調查，2024 年 3 月到 6 月一共有 543 件職場性騷擾通報。你知道公務機關有多少件嗎？134 件，占總比大概是 24.7%，其中成立的 74 件占比大概是 55%。我想請問部長，像這種職場性騷擾的狀況，未來要如何改善？

洪部長申翰：現在因為去年性平三法修正通過以後，其實是有強化了，包括幾個機制，尤其是如果是雇主或機構負責人的話，當然現在有機制來處理的……

羅委員智強：你部內的一些強化作為是什麼？

洪部長申翰：我覺得我們還是要來……

羅委員智強：你們是性平的主管機關，對不對？

洪部長申翰：對，還是要來加強這部分的宣導，尤其是如果真的有發生類似的狀況的話，當然該怎麼處置就應該確切處置。

羅委員智強：很好，要宣導，如果是發生違反性平的問題，勞動部就要嚴肅處理，對不對？

洪部長申翰：當然。

羅委員智強：我想請教你，違反性平或進行言語性騷擾有很多種態樣，對不對？

洪部長申翰：是。

羅委員智強：我想請問部長，如果在職場上指責一個女性穿著暴露、噁心，請問算不算違反性平，甚至嚴重構成所謂性騷擾？

洪部長申翰：嗯……就看……

羅委員智強：你還要懷疑啊！不會吧？今天如果有人在职場上批評一個女生穿著很暴露、很噁心，這不是所謂的違反性平甚至性騷擾？

洪部長申翰：如果造成被指控的人不舒服的話。

羅委員智強：非常好，造成被指控的人不舒服，就有構成違反性平跟性騷擾的問題。如果更進一步，甚至還跟他講：我跟你講，你穿成這個樣子，暴露、噁心，你是打算要碰瓷，去告男性性騷擾。你覺得這樣有沒有更嚴重？有沒有更嚴重？有沒有構成性平跟違反性騷擾？部長，我告訴你，你剛剛前面已經講了，我要肯定你。請問你知道這種不恰當的性別歧視言論就發生在上週五？就是你的前同僚黃捷跟吳沛憶，對陳玉珍委員的歧視、霸凌，就剛剛一個一個要件來講，他們有沒有批評陳玉珍，說他穿著暴露、噁心？影帶都有喔！

洪部長申翰：對不起，我真的是忙到沒時間看。

羅委員智強：哎呀！對，你太忙了。性平的主管機關勞動部長關心一下，去看看影片。

洪部長申翰：對，我因為這幾天真的太忙了……

羅委員智強：你今天去看看影片可以吧，可不可以？看看你前同事的影片，可以嗎？部長，你不要遇到你前同事，你的標準就……

洪部長申翰：不是，我……

羅委員智強：你前面講過了，你剛剛講過，如果批評女性、批評一個人穿著暴露、噁心，有沒有構成違反性平跟性騷擾，你說要看當事人的感受。

洪部長申翰：對。

羅委員智強：陳玉珍有沒有覺得被冒犯？你也不知道啊！我告訴你，陳玉珍就覺得被冒犯，所以今天我要請問部長，對這樣的事情你能認同嗎？你可不可以認同？你認不認同？

洪部長申翰：如果這一位被批評的勞工，他如果遇到這樣子……

羅委員智強：職場。

洪部長申翰：對。

羅委員智強：職場，就是職場。

洪部長申翰：在職場裡面的工作者遇到這樣的問題，當然依法規他是可以提出申訴的。

羅委員智強：我問的不是申訴法規，我問的是你主管機關勞動部長的態度啊！推給人家申不申訴，

你做一個主管機關遇到前同事，你的標準就轉彎了嗎？

洪部長申翰：羅委員，我沒有轉彎，但是對於現在你在描述的個案，確實我不夠清楚。

羅委員智強：我跟你講，我沒有打算要你針對黃捷跟吳沛憶啦！針對這種類似的情形，請你公開表態反對，這是有關於性平主管機關一個基本的態度。接下來我要跟你說，事實上今天這件事情，我看到民進黨的那個態度，你以前是民進黨的立法委員之一，這個事情離譜到什麼程度？你一定又說不知道，我告訴你，他們罵陳玉珍說他裡面穿著內衣，暴露、噁心，事實上陳玉珍影片出來，裡面穿的是什麼你知道嗎？

洪部長申翰：不知道。

羅委員智強：穿的是襯衫。

洪部長申翰：我真的不知道。

羅委員智強：沒關係啦！沒有關係，請你去關心一下。

洪部長申翰：是。

羅委員智強：穿的是襯衫，為什麼襯衫會變成是內衣，為什麼？就民進黨立委扯破的啊！扯破之後再罵他噁心，再罵他暴露，還罵他碰瓷。今天到這邊，我看到我們的部長，你就是一推二五六嘛！

洪部長申翰：我沒有推，但我真的不清楚，因為任何性平的機制……

羅委員智強：好啦！我告訴部長，給你一個勸告啦！

洪部長申翰：我們應該循機制來進行，我們一開始就是說要循機制來進行。

羅委員智強：按照機制進行，那不是廢話，不是廢話嗎？本來就按照機制進行啊！

洪部長申翰：是。

羅委員智強：我今天問的是，身為部長、一個性平主管機關勞動部的部長，對於違反性平甚至性騷擾問題的態度啊！今天立法委員，我先不要講這兩位立委，過去他經常就是標榜透過自由的穿著來傳達性平的概念，今天遇到陳玉珍，性平概念倒退三千里，他們可以倒退三千里，因為他們是立法委員，他們不是勞動部長。你是勞動部長，我跟你講，在這個事情上要有很清楚的態度，反對就反對，不要因為他是你舊同僚就當作沒這件事。

洪部長申翰：這跟那個沒關係，我會來瞭解一下到底發生了什麼事。

羅委員智強：好，謝謝你。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝羅智強委員的發言，謝謝部長。

我們下一位請洪孟楷委員發言。

洪委員孟楷：（12 時 37 分）主席謝謝，麻煩請洪部長。

主席：請洪部長。

洪部長申翰：洪委員好。

洪委員孟楷：洪部長好。11 月 25 號到現在上任兩個禮拜的時間，你剛剛也講最近都很忙，我想我們也來維基解密一下，因為本席也很好奇，你在這一屆、第 11 屆其實是擔任立法委員，當初在

不分區立委的時候，曾經有想過會中途一半就來接任部長嗎？

洪部長申翰：那是意外。

洪委員孟楷：意外嘛！對不對，好。當初在接任部長的時候，是卓榮泰院長親自找你溝通？

洪部長申翰：行政院邀請。

洪委員孟楷：行政院邀請，所以卓院長沒有跟你溝通過，要你接任勞動部長？

洪部長申翰：行政院來邀請。

洪委員孟楷：等一下，部長，我好奇了，你說卓榮泰院長沒有跟你私下談，然後就直接跟你講說你要接任勞動部長？

洪部長申翰：就是行政院來邀請的。

洪委員孟楷：來邀請，對啊！我知道，所以我的意思是說，你跟院長有沒有溝通過，還是甚至賴總統有沒有跟你溝通過？

洪部長申翰：勞動部是行政院的所屬機關，是其中一個部會機關，所以是行政院來邀請的。

洪委員孟楷：是，那院長有沒有跟你溝通？院長有私下跟你溝通嗎？要你臨危受命，想要說服你接下這個重責大任，有吧？

洪部長申翰：他們是來邀請。

洪委員孟楷：部長，這有很難回答嗎？我聽不太懂耶！部長，你……

洪部長申翰：就是來邀請。

洪委員孟楷：對，來邀請，我知道，但我是說來邀請的時候，你有沒有做過討論或者是思考，甚至是說第一時間可能不確定，為什麼這個時候要你接下這個燙手山芋？

洪部長申翰：我當然會有我自己的思考。

洪委員孟楷：是，所以你有沒有跟院長好好的開誠布公溝通過？院長有沒有期許你接任這個勞動部長有什麼樣的任務要完成？

洪部長申翰：行政院當然是希望我要好好地……尤其優先處理現在在部內發生的這個所謂霸凌的爭議事件，也包括現在內部同仁目前因為這個事件所帶來的一些不安或者是很惶恐的狀態。

洪委員孟楷：所以這聽起來是救火，把勞動部這個霸凌事件給好好的落幕，是不是？

洪部長申翰：短期來說的話，當然現在這是我們最優先的事情。

洪委員孟楷：那你有沒有跟院長溝通，過去到現在，你擔任立法委員的時候都曾經針對勞動部有非常多的期許跟要求，包括不只是育嬰假的部分能以日為單位，更希望能給雇主更多的誘因參與試辦計畫等等相關你的堅持跟主張，有沒有要求院長，就是說如果你接任部長的話，你過去的主張，你也一定會在勞動部的任內來推動？

洪部長申翰：因為我上一屆在衛環委員會裡面，我當然會對於勞動部有各種的監督。

洪委員孟楷：部長你這樣子講得非常的閃爍，我不禁……

洪部長申翰：我沒有閃爍啊！

洪委員孟楷：你到底有沒有跟院長溝通過？你在接任之前有沒有跟院長溝通過？

洪部長申翰：他們來跟我邀請……

洪委員孟楷：他們是誰？

洪部長申翰：行政院當然有來跟我邀請，這是確實的事情。

洪委員孟楷：是啊！所以你有沒有跟院長親自開會討論過？

洪部長申翰：開什麼會？

洪委員孟楷：就是院長要聘請任何一個人擔任他的部屬的時候，部會首長……

洪部長申翰：行政院來跟我邀請，當然我做我該做……

洪委員孟楷：行政院是誰啊？

洪部長申翰：行政院來跟我邀請，當然我做我該做的考慮，後來我決定，我願意接受這個任務。

洪委員孟楷：所以是院長、副院長、秘書長還是政委來跟你溝通？

洪部長申翰：最後我考慮以後，我願意接受這個任務，那我就有我該承擔的責任。

洪委員孟楷：部長，這不禁讓我懷疑，你是不是連跟院長溝通的機會都沒有，你就接下這個任務？

我想部會那麼重要的一個職務，或者是小至一般私人公司，今天要聘請一個單位主管的時候，總經理沒有跟這個單位主管溝通到底要做什麼樣的事情，然後你就接任？

洪部長申翰：行政院有來跟我邀請，我也告知我會有的考慮，經過我考慮之後，我決定要接受這份任務。

洪委員孟楷：好啦，部長看起來有些難言之隱。再來請教一下，就業安定基金之前很多委員也都有關心，本席上個禮拜也有關心過，對不對？

洪部長申翰：是。

洪委員孟楷：現在我們要要求的是說，因為在這一次其實很離譜的狀況是什麼？是這個演唱會等等的部分，剛剛你們的會計主管也講，這個演唱會最後有簽核到前任部長，有簽核過才來辦，對不對？

洪部長申翰：是。

洪委員孟楷：換言之，外界會質疑有所謂的自肥，就是說你真的要用人民的納稅錢開演唱會，你自己找錢嘛！你怎麼會用就業安定基金，巧立名目變成是政令宣導，然後來辦演唱會，還自己簽核、自己來演，這就莫名其妙了。可是本席現在要講的另外一個部分，上禮拜我也要求，應該要比照其他部會，其實其他部會也有相關的基金，像文化部基金用於政府採購案的案件，也都會公告在相關的官網上；但在就業安定基金裡面，其實用於採購的部分是沒有公告在相關官網的，這一點是不是應該要改進？

洪部長申翰：我之前有回復其他委員，因為我們現在正在檢討就業安定基金整體的管理機制……

洪委員孟楷：是，包括委員的……

洪部長申翰：我自己希望這個管理的機制，第一個，要怎麼讓它更專業，包括外部委員的角色，也包括怎麼讓它朝向一個更明確監理化的角度去規劃，當然剛才說關於一些資訊揭露的部分，我也覺得可以做得更多。

洪委員孟楷：政府採購在一般的本預算裡面，為什麼大家會覺得是巧立名目或是走後門、走巧門？政府採購只要超過 10 萬元以上就要公開電子採購，甚至比較大額的都會在相關的網站上可以找

到，但是就業安定基金裡面，就像剛剛鄭天財委員秀出來的，不管是買咖啡豆的、請保全的、清潔的、辦演唱會的，沒有辦法在電子採購官網上找到，我們也沒有辦法看到說這些案件到底是不是跟計畫的名稱一樣，所以這就是逃避監督啊！所以能不能承諾未來基金的部分用於採購也一定要公開在網站上面？

洪部長申翰：現在這個相關的採購在網路上面其實就看得到了。

洪委員孟楷：沒有在官方網站啊！

丁處長玉珍：在公共工程網站。

洪部長申翰：在公共工程網站上其實都可以查得到的。

洪委員孟楷：但是不是比照文化部等相關部會，基金歷年用於政府採購案件，一併公告在勞發署的官方網站？

洪部長申翰：我們當然可以把它做一個整理，其實放在勞發署網站也可以，但是有時候在工程會的網站上面，只要是公開招標的標案都可以找得到。

洪委員孟楷：但是過去到現在大家就認為這就是有巧門，而且跟計畫的名稱有不符合的狀況，是不是？

洪部長申翰：對，但是我的意思是說，就這一個標案的公開來說，目前其實是都有放在工程會上面，是能夠查得到的。

洪委員孟楷：好，本席還是要求歷次跟計畫名稱不符合的……其實針對就業安定基金，我從上一次質詢的時候就已經講過，就 12 項裡面的法令規定來說，你有很多的計畫名稱其實是跟最後的使用用途不符合的，包括辦公室的裝潢、咖啡豆採購，包括這次演唱會的辦理，這些部分部長你之前有承諾過，請問什麼時候會檢討出來？

洪部長申翰：跟委員說明，上禮拜我承諾過，我們會在一個月的時間裡面提出這個方案。委員剛才也講到一個重點，其實在這個收支管理辦法裡面有列了 12 項。

洪委員孟楷：對。

洪部長申翰：我們現在也在看這 12 項裡面有沒有哪些項目，其實應該做一個更嚴謹的把關或條件的限定，這部分也在我們檢討的範圍內。

洪委員孟楷：要怎麼樣的把關、限定是取決於委員的部分，其實這也是本席剛剛一直強調的，就是就業安定基金委員的組成，從過去到現在雖然有開會，但是有開等於沒開啊！而且如果委員會真的有執行成效的話，其實也就不會發生演唱會那麼離譜的一個事件，自己簽核、自己辦，不覺得這樣子真的是很誇張嗎？

洪部長申翰：委員，我要說明的事情是，當然有關管理成員的部分我們怎麼樣讓它能夠發揮更大的功能，其實也不只是成員的部分，甚至包括機制的部分，甚至是不是要有更多的條件限定，這些事情都在我們現在檢討的範圍內。

洪委員孟楷：好，所以一個禮拜內會提出相關的書面報告？

洪部長申翰：不是一個禮拜，是一個月。

洪委員孟楷：一個月。

洪部長申翰：是。

洪委員孟楷：好，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席：謝謝洪孟楷委員的發言，謝謝部長。

重新宣告：在羅廷璋委員發言完畢後，休息 20 分鐘。

羅委員廷璋：（12 時 47 分）謝謝召委，不好意思。

主席：羅委員請。

羅委員廷璋：謝謝，有請部長。

主席：請洪部長。

洪部長申翰：羅委員好。

羅委員廷璋：部長，我想勞團現在說要絕食抗議，我還是再一次問你，你會現場去接見，傾聽他們的訴求嗎？請您就實回答會跟不會。

洪部長申翰：現在我們會先把目前大家很關心的事情……

羅委員廷璋：我知道你要去做改革，但是我所在意的是你會不會出席，會不會去接見他們？

洪部長申翰：我們會來關心。

羅委員廷璋：你會本人去關心嗎？

洪部長申翰：我們會來關心。

羅委員廷璋：對不起，你會本人去關心嗎？

洪部長申翰：我們會來關心。

羅委員廷璋：對不起，我覺得你的回應都是在迴避，就跟他們絕食抗議的內容一樣，為什麼不能就我的問題來回答？我要求你來回答我的問題，我覺得我所看到的你，在之前勞團抗議的時候，你去現場做一個對話，到現在你做部長了，人走茶涼，拜託！有必要這樣嗎？部長，您說會關心，是您本人會去關心嗎？

洪部長申翰：委員，我們會把現在大家關心的這些訴求，盡力的來達成。

羅委員廷璋：那你願不願意現場接見？

洪部長申翰：然後我們也會來關心。

羅委員廷璋：你會不會現場接見，傾聽他們心聲？

洪部長申翰：我們會來關心。

羅委員廷璋：當了 5 年的立委，現在轉任勞動部部長，我覺得真的不需要這樣子。你本身不是這樣的人，但是這樣子官僚、這樣子迴避問題，我覺得沒辦法接受

洪部長申翰：委員，我們沒有迴避問題，我們會來關心。

羅委員廷璋：那你就直接去關心，你可不可以承諾我直接去關心他們？現場去傾聽他們，接受他們的意見。

洪部長申翰：委員，我們當然會來關心。

羅委員廷璋：部長，我不跟你耗這個議題，現在勞保 2028 年要破產，你有什麼想法？

洪部長申翰：我跟委員說明……

羅委員廷璋：來，我直接講，你要請人上來救你都沒關係。部長，軍公……

洪部長申翰：我先做說明好不好？

羅委員廷璋：那你先回答我嘛！

洪部長申翰：好，今年勞保基金的水位已經破兆了，確實這幾年因為撥補，也包括基金的投資收益表現比預想中來得好，但是就整個勞保而言，所謂勞保破產跟勞保危機這個問題，我們還是非常非常審慎在看待。

羅委員廷璋：我都知道，包括軍公教和勞工，現在我們大家都很關心，先請問一下部長，上週是司法及法制委員會排審公務人員退休資遣撫卹法，相關進度我先不問你，因為你不是跟司法及法制有關係，但是當初年改後說可以延後一個世代 140 年，根據銓敘部上週四的報告，如果按照藍委所提出的版本通過，退撫基金用罄將提早 4 到 5 年發生。當初民進黨聲勢浩大用網軍污名公務人員，然後煞有其事的由副總統主持軍公教年改委員會，這項大工程完成以後却只延後 4 到 5 年破產。部長請問一下，我先問你，下一次的勞保精算哪時候會再出爐？

洪部長申翰：年底就會出爐。

羅委員廷璋：初稿出來了嗎？

洪部長申翰：年底就會出爐。

羅委員廷璋：初稿出來了嗎？

白局長麗真：委員好，跟委員報告，因為今年是精算，現在精算師正在做最後期末報告的修正。

羅委員廷璋：好，所以你們都還不能夠拿出正確的數字，沒關係，我就我手頭上目前最新的 2021 年的精算報告來問。2021 年精算報告是哪時候破產，可以回答我嗎？

洪部長申翰：2028 年。

羅委員廷璋：我們來瞭解一下，如果有說 2028 年要破產，有沒有考慮這幾年撥補的順序，這麼多勞工朋友，2028 年破產還不處理嗎？有沒有考慮比照軍公教年改委員會，召開一個勞保年改委員會？我們擔心領不到嘛！

洪部長申翰：委員，我先補充幾個資訊，其實這幾年因為撥補及投資收益的增加，2028 年這個數字看起來是很有機會會再延後的，但這不代表沒有危機，我要說這不代表沒有危機。

羅委員廷璋：對，居安思危。

洪部長申翰：是。

羅委員廷璋：我們怕勞工領不到。

洪部長申翰：但是我剛才說的意思是，你剛才講的這個精算報告是 2021 年的精算報告說 2028 年會有這個狀況，但有可能可以再延後，以目前這幾年的數據看起來。

羅委員廷璋：我們當然希望能夠延後，但是我現在要講的是，居安思危先行處理，我們都希望年底出來的報告是好的，但是我要講的是，現階段你不敢承諾，那請問部長，民進黨修法後軍公教到 140 年破產，目的是要保障一個世代的公平正義，如果勞保也要到 140 年破產，請問一下需要撥補多少錢？

洪部長申翰：140 年……

羅委員廷璋：我想幾千億、幾千億的撥補，就是現行的政策啦！但我要講的是最後還是破產，所以到底是不是在打假球？我們要的改革是能夠永世的，我們要的改革是能夠大幅度的，可是現在看到了……你當立委時也支持軍公教要改革，勞保可以撥補，那為什麼當初軍公教改革撥補不行？為什麼勞保現在不敢召開年改委員會？答案就是政治考量，勞保要破產了，病症已經非常嚴重了，這 8 年來都不敢送改革方案，只有撥補一途，為什麼不敢送？一切都是因為選舉。所以我希望勞保司的司長，就 2021 年的精算，勞保 2028 年可能會破產，你有做為事務官的責任，也是勞保年改的重要幕僚，請問除了部長講的這些以外，司長能不能給予其他的解決方案，又或者給部長一些建議？司長，你有沒有建議？直接說有或沒有啦！

陳司長美女：跟委員報告，我們現在做的撥補，我們會持續辦理。

羅委員廷璋：好啦！會後如果有些實際的建議方案，請具體給我書面報告。那我想問這個就安基金為什麼是勞動部的小金庫，也是行政院的小金庫？小金庫之名是怎麼來的，我們來了解一下，答案就是亂用嘛！用途名目亂七八糟，部長，我想問一下，為什麼移民署查緝移工的獎金又編在就安基金裡面？

洪部長申翰：跟委員說明，因為這跟移工的管理有關。

羅委員廷璋：法定職掌的業務為什麼不回到移民署自己去編列預算？如果說移民署查緝外籍移工的獎金就用就安基金，那移民署所有人員的薪水，因為他們也在查緝移工啊！他們要不要也編在就安基金裡面？部長，這個 PTT，我要先請你看一下，你在 2020 年就發現就安基金被勞動部亂用，拿去支付律師費，是否現在問題依舊？

洪部長申翰：委員我要說明的事情是，第一個，剛才講到查緝移工的部分……

羅委員廷璋：對不起，我現在問你的是律師費，現在就安基金是不是還在支應，是不是？

洪部長申翰：還有嗎？業務單位……

羅委員廷璋：到現在還是問不出來？每次都是就安基金！上次我才在罵，就安基金是必考題，但你們到現在還不知道。2020 年就發現就安基金有問題，從 2020 年到 2024 年，洪部長身為立委的時候發現它有問題，你做了哪些處置？你有杯葛預算嗎？還是護航預算？這一則貼文寫到，經過許多朝野立委的溝通跟要求，認為勞動部在溝通後的轉變是一個好的開始。請問部長，當下好的開始是什麼？

洪部長申翰：委員我跟你說明，當時我提出來的事情是，我認為拿就安基金的錢跟勞工打官司有不妥之處，並不是所有的律師費我覺得都不行，而是他當時是拿來跟勞工打官司。

羅委員廷璋：那現在他有沒有再跟勞工打官司？

洪部長申翰：沒有了，他們說沒有了。

羅委員廷璋：我想用律師費這應該要一律檢討。

洪部長申翰：業務單位說沒有了。

羅委員廷璋：律師費的部分到底有多少用在這邊？是不是細項讓我知道一下，有多少的就安基金還用在各個律師費的支應上？

我想就安基金就像魔戒，大家都說不好，可是說不好卻還一直亂用，捨不得拿下來嘛！當年的洪立委在 2024 年做部長，你要怎麼處理就安基金？你難道也是被官僚主義同化嗎？我要求就安基金應該要有一個落日條款，應該要求 115 年度各部會不應該在就安基金裡面再繼續拿錢。律師費後續文書資料我希望提供一份給我，可以嗎？部長。

洪部長申翰：跟羅委員說明，我覺得關於就安基金有多少用在訴訟的過程，這部分我們當然可以來做一個整理，但我當時提出來的事情是因為這筆錢用在跟勞工打官司，我認為就安基金的使用，應該是要站在勞工的立場。

羅委員廷璋：謝謝你的補充，我聽到了。

洪部長申翰：當時我認為的重點是在這個地方。

羅委員廷璋：但是我要講的是，之前也有其他的委員對於就安基金各個細項能不能公開，我們都予以關心。

洪部長申翰：是。

羅委員廷璋：我想我是認同的，我希望就安基金所有的使用細項能夠因此而公開，讓全民知道，這部分您可以承諾嗎？

洪部長申翰：跟委員說明，在就安基金的……

羅委員廷璋：你不要跟我講網路公告喔！

洪部長申翰：就安基金整體管理機制的檢討，我們正在進行，我自己認為就資訊的揭露上面，我認為為我們可以做更多。

羅委員廷璋：做更多包不包括公開細項？

洪部長申翰：我覺得我們可以做更多。

羅委員廷璋：你就是在迴避問題嘛！

洪部長申翰：委員，我當然沒有迴避問題。

羅委員廷璋：直球對決讓全民知道，你敢不敢公開？

洪部長申翰：委員，我沒有在迴避，我現在正在面對這個問題，我們正在檢討。

羅委員廷璋：我知道，但是你不能每一次都說：我可以做更多，我可以關心……

洪部長申翰：我們正在檢討。

羅委員廷璋：但是你的關心程度到多少？你的具體項目是什麼？能不能公開？能不能細項公開？

洪部長申翰：委員，我們正在檢討這件事情。

羅委員廷璋：我知道你有在檢討。

洪部長申翰：我自己在態度上認為是可以公開更多，但執行面會處理到什麼程度，在一些執行的細節上面，我還要跟業務單位再做一些討論。

羅委員廷璋：你這樣子詳細的說明，我可以接受。

洪部長申翰：是。

羅委員廷璋：可是你剛剛就直接說：我可以來討論，我們會來關心。我不希望有這樣子的回答，我們就直球對決，你可以講述你窒礙難行的地方，我們會體諒，但我們不要聽到迴避。

洪部長申翰：羅委員，剛剛在講到資訊公開部分，我當然有回復，我都認為這部分確實是可以做多。

羅委員廷璋：我們會後繼續討論。謝謝召委，召委沒站起來，但是給我這麼多時間，不好意思。

洪部長申翰：謝謝。

主席：好，謝謝羅廷璋委員的發言，謝謝部長跟各級同仁。我們休息 20 分鐘。

休息（12 時 57 分）

繼續開會（13 時 18 分）

主席：現在繼續開會。

下一位麻煩麥玉珍委員發言。

麥委員玉珍：（13 時 18 分）謝謝召委，有請部長。

主席：有請部長。

洪部長申翰：麥委員好。

麥委員玉珍：部長好。請教一下，臺灣有 70 萬名移工，他們的勞健保制度與臺灣的勞工一樣嗎？

因為你對勞工的部分很清楚，所以要請教你一下，有一樣嗎？

洪部長申翰：我想只要是勞工都會有勞健保。

麥委員玉珍：對，但是移工與勞工的勞健保制度一樣嗎？

洪部長申翰：移工也是勞工啊！

麥委員玉珍：但是，有沒有一樣啊？你說有沒有一樣？

洪部長申翰：都會有勞健保。

麥委員玉珍：是都有，但是有沒有一樣啊？

洪部長申翰：給付也一樣。

麥委員玉珍：那麼簡單，回答不了？

洪部長申翰：給付也是一樣的。

麥委員玉珍：給付也是一樣的？

洪部長申翰：對。

麥委員玉珍：你說給付是一樣的，所以賠償也是一樣嗎？

陳司長美女：是，勞保是。

麥委員玉珍：勞保是這樣嘛！

陳司長美女：是。

麥委員玉珍：賠償也是一樣嘛！

陳司長美女：是。

麥委員玉珍：雖然賠償是一樣的，但是我們的移工萬一死亡之後，在國外的家屬要申請保險理賠的相關資訊並不透明，而且行政的部分也有一點困難，因此，針對移工死亡理賠的申請制度及相關資訊，請問要如何讓大家能夠更方便？

洪部長申翰：向麥委員說明，因為你這邊提到幾個個案，如果你有相關的資訊，可以讓我們多了解

，到底……

麥委員玉珍：不只是個案而已，我從 92 年就成立協會到現在，你是勞工的代表，應該很了解勞工的部分，所以才要請教你。

洪部長申翰：是。

麥委員玉珍：因為移工在臺灣的保險與臺灣勞工的保險有一些出入，並不是一樣的。如果這個部分一樣的話，就是有勞退這些的制度，但是，事實上，完全是有一樣。外國移工與臺灣勞工的勞健保是有不一樣之處，所以賠償不一樣。

洪部長申翰：你講的是申請的程序吧！是程序上的不同。

麥委員玉珍：程序或他們的保障是不一樣的，如果一樣的話，就是有勞退這些，有一些不一樣的。

洪部長申翰：我想更清楚了解麥委員現在指的不一樣，你提的那個不一樣的點，因為他們都會有勞健保……

麥委員玉珍：不一樣的點，外國移工在臺灣有他們的勞基法，與臺灣勞工的勞基法有一點出入，你們應該對這個部分很清楚，但是你們卻說是一樣的，不過我看到的是不一樣。我們的家屬在國外申請，從 105 年到後面、還有前面的賠償都不一樣、還有他們申請的方法也不一樣。此外，他們的家屬，只要太太已經再結婚，就是由家裡的小孩子領到 18 歲，如果他的太太沒有再結婚，就是由她來領。問題是我們沒有一個部門、也沒有一個透明的資訊，讓這些在國外的家屬如何證明？因為每年都要證明，你們才會給付，但是在國外沒有一個部門可以申訴，也沒有一個部門專門為這些外國家屬服務。他已經死亡了，但是他的家屬要如何申請這樣的給付到 18 歲，完全沒有！因此，針對這個部分，我們在臺灣有多少移工意外死亡或其他因素死亡，他們的家屬怎麼樣申請這個費用？有沒有持續給付？或是只有一次，也就是來臺灣申請的那一次，後面就沒有了？還有很多在申請勞保賠償的時候，必須要有他們的雇主蓋章，問題是雇主如果不蓋章，他們也申請不到，所以後續的發展，即使他們繳了十幾年，家屬也沒辦法逐年領到這樣的給付。這個百分之百是事實，所以你們要提供這方面的書面資料給我。

洪部長申翰：我請保險司回答一下，好不好？

麥委員玉珍：好。

陳司長美女：報告委員，移工與本國被保險人的相關權益，在保險上面都一模一樣。

麥委員玉珍：如果是一模一樣，賠償也一樣嗎？

陳司長美女：是。

麥委員玉珍：賠償一樣，你們如何保證他們繳這個錢之後，真的能夠拿到賠償？

陳司長美女：如果移工拿的是外國的一些文件，就是需要認證，就只有這樣。

麥委員玉珍：沒有，不是認證的問題，認證是這邊有什麼單位直接……因為我們在臺灣，家人可以每年向勞動部申請，撫養小孩在勞保的部分可以到 18 歲，對不對？但是他的太太要證明她沒有結婚才可以領，如果她在她的國家已經結婚了，要拿出證明她沒有結婚，但是你們每年怎麼去撥款？怎麼樣保證他們可以領到 18 歲？完全沒有任何管理或制度。如果你們說有的話，希望能拿出這樣的證明，你們真的有照這樣的制度給付給他們。因為現在有很多人向我們反映，人已

經在臺灣死亡了，但是他的家人在三年、五年後沒有人協助是領不到的。

洪部長申翰：麥委員，這樣好不好？我請相關單位到你的辦公室再了解一下細節，尤其是你收到這些案件的細節，如果有哪些部分在申請程序上需要我們的業務單位多做一些協助，我會請他們去做協助。

麥委員玉珍：我希望你提出外國移工的死亡率以及你們給他們的給付有多少、有哪些沒辦法做到的，不是只有個案向你們說明。我們希望勞動部建立一個友善、可以申請、協助、簡化賠償程序的機制，以及提供不同國家語言的服務，這樣他們才會知道要找哪一個部門。這個部分不是只有個案要申訴而已，我希望你們拿出這個資料，因為我在協會裡協助移工，你們沒有處理的，我們去協助處理，包含失聯移工，超過 30 件，每年喔！針對這個部分，我們希望你們拿出證明你們有逐年賠償、你們每年都有給付家屬賠償的資料，包括有哪些沒有做到、有哪些做到，我希望可以給我完整的資料，可以嗎？

白局長麗真：非常謝謝委員的關心，其實外國人與本國人的給付權益是相同的。會後我們會針對剛剛提到的，這幾年外國人，包含移工，他們請領給付的給付狀況，提供給委員參考。另外，這邊做一個補充說明，我們也考量到移工可能會有語言上的問題，所以我們已經在網路上建構 4 國的語言，不是只有中文與英文。另外我們與發展署職聘中心都有合作，相關的資訊電話打過去都會有……

麥委員玉珍：針對這個部分，希望你能提供更完整的書面給我。

白局長麗真：是。

麥委員玉珍：上次有提到看護移工的部分，但是家事移工到目前為止並沒有勞保，因為前任部長答應過要研議這件事情……

洪部長申翰：麥委員，職災的部分是強制的保險，當時修法時有放進去。

麥委員玉珍：對，但是沒有納入勞保，我們的家事移工並沒有。

洪部長申翰：勞保是自願的。

麥委員玉珍：目前為止，家事移工有健保、沒有勞保，像之前發生地震、水災的時候，有移工為了照顧阿公阿嬤而用自己的身體去擋掉下來的東西，但是因為沒有勞保，所以就沒有任何的賠償，針對這個部分，希望部長能將看護及家事移工納入勞保，以上報告，謝謝。

洪部長申翰：謝謝。

主席（楊委員曜代）：謝謝麥玉珍委員、謝謝部長。

接下來請王正旭委員發言。

王委員正旭：（13 時 28 分）謝謝主席，有請洪部長。

主席：洪部長請。

洪部長申翰：王委員好。

王委員正旭：部長好。今天要向你教一個基金四個假的問題，第一個，從早上到現在大家都非常的關心，就業安定基金好像被用得不是很適當……

洪部長申翰：部分的項目。

王委員正旭：是，部長針對這個部分應該會很想進行改革，大家也提了很多意見給部長參考，希望能在一個月內提出適當的把關機制，這邊能否請部長再稍微做一些說明？

洪部長申翰：向王委員再做說明，因為這個部分現在是眾所矚目，目前我們檢視的包括收支管理辦法，也包括整個基金管理會的運作，其實滿多專家或過去曾經參加過管理會的一些成員都有提醒，可能要在監理的功能上再多做強化，所以第一個是多做監理，這是第一件事情。

第二件事情，我們現在看到收支管理辦法裡面的支用有所謂的十二項，這裡面是有一些項目在該項目的動支上面可能要再做一些限制，而不是讓大家覺得這個部分好像洞開得很大、或是用途開的很大、或是沒有太多的邊界，其實也有很多人針對這個部分提出建議。也針對包括就安基金的委員角色，如何讓它可以更具監督與監理的功能，這個部分我們也會著墨。剛剛也有部分委員提到，如何讓這個基金的運作在可以揭露的部分、在該揭露的部分能夠更加透明。關於上述幾個方向，我想我們都會在接下來的幾個禮拜裡，針對這幾個部分進行研商。

王委員正旭：讓國人很安心、讓勞工朋友很安心，我們的就業安定基金會越來越符合大家的期待與需求，這個部分就先謝謝部長的說明。

再來是關於幾個假的問題，我們知道賴總統在競選期間承諾要打造性別平權、支持育兒的職場工作環境，而且要能夠越來越符合需求。根據衛福部最新的 111 年兒童及少年生活狀況調查報告，這是四年做一次的調查，學齡兒童父母的工作狀況，其中雙薪家庭占了四分之三，當然包括很多的勞工朋友及公務員的這些同仁們都會有這樣的困擾或是有這樣的需求。最近部長可能會很關心腸病毒對勞工造成的影響，我們也看到的確在 12 月初就有媒體記者告訴大家，父母要請假真的不夠，非常的不容易，臨時托育的保母費又非常非常的高，而且量好像也不太夠。針對這個部分，目前勞動部有沒有什麼解方可以協助？

洪部長申翰：向王委員說明，其實這個部分現在已經有一個試辦計畫，就是針對彈性育嬰假的部分，進行小規模的試辦，一些比較志願性的企業也已經開始試辦，所以我們也會趕快檢視試辦的經驗。第一個是試辦經驗怎麼回饋，假設接下來要擴大實施之後，這些經驗能夠針對方案的內容再作一些修訂。第二個，其實我們這段期間也做了相關的統計，有一些企業表示願意採用彈性育嬰假這樣的措施，但確實也有一些企業還是比較保留，當然我們會持續與這些比較保留的企業進行溝通，或是拿相對成功的經驗與他們溝通。因為我們希望能讓他們知道，如果可以採用彈性育嬰假，在人員的流動方面，可能不會有那麼多在職的女性或在職的父母為了照顧小孩而必須離職，我們願意就這個部分與他們做更多的溝通，希望能夠趕快往彈性育嬰假的方向，尤其是照顧不離職的方向，就下一個階段往前走。

王委員正旭：我們希望透過標竿學習或互相學習的方式，讓其他業者也都能夠了解各種的好處。

洪部長申翰：是。

王委員正旭：再來是今年五一勞動節的時候，賴總統表示針對試辦的彈性育嬰假，將視試辦狀況再擴大。關於這個部分，我們期待未來能有更好的結果，事實上，公聽會的學者也告訴我們，為什麼我們的婦女在婚育年齡時的離職率相對比較高，因為現行育嬰假不足以因應家長的育兒需求，現在育嬰假彈性化是國際趨勢，針對各種方面的需求，我們希望洪部長在彈性育嬰假的部

分能夠多所著墨。

洪部長申翰：彈性育嬰假或照顧不離職會是我們工作重點中的重點。

王委員正旭：好，我想非常多的勞工都非常期待這個部分。再來是關於產假，之前民間團體與委員曾共同召開記者會呼籲，修法將產檢假、陪產及陪產檢假等，全面整合在一起，而不是分段化的請假，可以整合為一個「生產準備假」，不知道勞動部對這個部分有沒有想法？

洪部長申翰：針對這個部分，我們會有相關的提案，像這樣整合為生產準備假的主張，我自己是很正面看待。

王委員正旭：我相信所有要準備懷孕的婦女們……

洪部長申翰：可以更不分性別、更可以打破中間的一些限制。

王委員正旭：是，因為產假要請幾次，還有陪產假或其他假等等，如果都是分開、切斷式的話，相對就比較可惜了。如果能集中讓民眾充分運用的話，大家會更願意替臺灣製造更多未來的主人翁。

最後一個是身心調適假，在政策上，賴總統召開健康臺灣推動委員會第 2 次會議時，請行政院研議公務人員的身心調適假。那個時候強調是公務人員，不知道下個會議可能會在什麼時候召開？如果要召開會議的話，部長是否希望將勞工適用的議題也一起納進來討論？

洪部長申翰：向王委員說明，其實我完全可以同意關於身心調適假的需求，而且現在許多勞工也表達有這方面的需求，我想我們會儘快評估這方面適用於勞工的可行性，但確實適用於勞工會牽涉到的層面可能更廣，不過我們願意做這方面的評估。

王委員正旭：是，了解。無論是從小部分、或是比較特別的職別，或是相關的特殊族群，可以先試著處理看看，希望相關的意見可以提供給部長參考。

洪部長申翰：是，謝謝。

王委員正旭：謝謝。

主席（王委員正旭代）：下一位請楊曜委員發言。

楊委員曜：（13 時 37 分）謝謝主席，請洪部長。

主席：好，再麻煩部長。

洪部長申翰：楊委員好。

楊委員曜：部長好。部長，你臨危受命，首先要處理的大概就是霸凌案，看起來在公務部門的霸凌情況也不僅限於勞動部。

洪部長申翰：是。

楊委員曜：我個人覺得部長接任後最重要的任務與使命就是各項基金的改革，就安基金在勞動部管理的基金而言，其實算是冰山一角，只要人沒有問題，基本上，就安基金比較不會有大的問題。針對就安基金的用途，現在的規定可能有一些概括規定，最主要是主事者的心態，如果主事者將它當成就業安全的專用款項，也就不會惹出這麼多的討論。倒是勞保的問題非常大，部長也曾經在這個委員會待了 4 年，我想利用今天這個機會與部長聊一聊、談一談勞保年改的問題。

勞保的收支缺口其實是一年比一年大，政府撥補到今年已經是第 5 年了，撥補金額從每年的 200 億到明年的 1,300 億，等於占了勞動部公務預算的四成。有學者精算在任何費率都不變化的情況下，到 2030 年，假如部長像許銘春是一個長命的部長，你就會遇得到，先不要笑，我這個議題是很嚴肅的。2030 年勞保缺口會突破 3,000 億，3,000 億是什麼概念呢？3,000 億就是勞動部明年一整年的公務預算。

我有幾個問題要請教部長，第一，本席已經針對政府擔負最終支付責任的修法條文提出提案，部長贊不贊成？

洪部長申翰：報告楊委員，現在政策上就是政府擔負最終支付責任。

楊委員曜：對。

洪部長申翰：政策上就是如此，無論修法或沒修法，我們現在的政策就是這樣。

楊委員曜：但是政策會隨著政黨改變，對於具體明文化，部長的態度是怎麼樣？

洪部長申翰：我自己覺得可以正向的討論。

楊委員曜：為什麼我對這項立法提案非常的重視？因為事關超過 1,000 萬名勞工的生活安定，不只就業要安定，生活也要安定啊！每隔一段時間就會有人針對勞保示警，勞保快要倒了、勞保快要倒了，所以我覺得還是要具體立法比較好。

我再請問部長，你認為撥補是勞保改革的唯一方式嗎？

洪部長申翰：撥補是各種維持基金水位的方法之一。

楊委員曜：之一？

洪部長申翰：對。

楊委員曜：除了這個之外，部長認為有什麼改革方向？

洪部長申翰：這幾年來，包括我們的勞保基金在很多投資上的效益其實也是滿好的，也包括納保或給付上的審核都有做一些精進。我不會說勞保基金沒有危機，但是上述那些不同作法也讓目前勞保基金存量的水位確實有提高，所以我們不會放棄各種做法。

楊委員曜：部長是否贊成費率調高？

洪部長申翰：無論是費率調整或是砍給付，目前我們在政策面都還沒考慮到這一塊。

楊委員曜：砍給付的部分，本席以為絕對不可啊！因為現在勞保年金的平均支付，假如在臺北市來看，已經快要比生活貧窮線還低了，所以砍年金是絕對不可行的事。甚至本席還想要求，看要如何將通貨膨脹係數一起納入年金的給付，所以砍年金是不可能啦！你也不考慮調整費率嗎？

洪部長申翰：目前還沒考慮這個。

楊委員曜：退休年齡呢？強制退休年齡，也就是延後退休？

陳司長美女：報告委員，現在是……

楊委員曜：這個是誰？

陳司長美女：保險司的司長。我們本來從 98 年實施年金開始就採逐步提高，今年 113 年是 64 歲，到 115 年的時候……

楊委員曜：65 歲就停了嘛！

陳司長美女：對，65……

楊委員曜：我現在的意思是會不會再延後？你們的政策怎麼樣？政策是司長講或是部長講？

洪部長申翰：現在我們的做法確實就是撥補，希望能夠再提高投資的效益，以及剛剛說的納保與給付審核的精進。

楊委員曜：我就直接與部長談投資的效益，過去的 5 年，從 108 年到 112 年，臺灣的加權指數不算殖利率還原喔！就是每年平均 3% 的殖利率還原不算，加權指數增加了 13%，勞保基金的收益是 7.5%，勞退新制，也就是你們很常會發新聞稿或是媒體經常披露的，每個帳戶可以領多少錢，但是不到加權指數的一半，6.5 啊！很顯然的，部長對於其他改革面向全部不做考慮，既然要談基金的運作效益，剛剛我也已經把數據給部長看了，你認為這樣的效益好嗎？我可以理解基金的管理因為涉及太多面向，所以必須要比較保守，這個我……

洪部長申翰：確實在一些項目上，我們沒辦法這麼靈活。

楊委員曜：對，但是從另外一個角度看，基金相對於一般投資大眾是比較沒有壓力的投資者，懂我的意思嗎？我覺得你們會不會太過保守？因為時間的關係，我不太想佔用太多時間，我會針對相關的問題持續與部長探討。

洪部長申翰：好。

楊委員曜：今天我要求部長回去檢討看看，因為部長剛剛的說明聽起來，針對整個勞保的改革，你所想要改的就只有增加基金的運作效益，那麼你要如何精進，讓它的收益提高？

洪部長申翰：確實與整體的大盤相比，基金的投資與運作沒辦法像整體大盤這麼樣的靈活。

楊委員曜：我知道。

洪部長申翰：尤其基金投資還有一個很重要的原則就是穩健，也是希望它能夠穩健的累積，因為這個涉及到納保人相關的權益。

楊委員曜：我知道你們要小心，不過，最後我要與部長溝通一個觀念，民進黨執政以來，經常性的呼籲社會大眾、投資人要安心，相關單位也經常對臺灣民眾宣示，整體經濟發展審慎樂觀。同一個政府裡面，其他的單位一直看好臺灣，作為執政一部分的勞動部，為什麼這麼不相信？這個問題，部長可以下一次再回答。

洪部長申翰：好，謝謝。

楊委員曜：謝謝部長、謝謝主席。

主席：非常謝謝楊曜委員的發言，也謝謝部長。

何欣純委員、何欣純委員、何欣純委員不在。

請下一位黃國昌委員發言。

黃委員國昌：（13 時 48 分）謝謝主席，麻煩有請部長。

主席：請部長。

洪部長申翰：黃委員好。

黃委員國昌：部長好。第一件事情，為了搞清楚前部長許銘春花了三百多萬辦個人演唱會，這筆錢到底從哪裡來？我在 11 月 25 日發文拜託勞動部的同仁，請他們提供總共 3 個媒體廣告宣傳費用

的案子。我沒有請勞動部同仁做任何多出的事情，只有拜託一件事情，把這個結案報告交給我，我只有請他們給我結案報告。11 月 25 日我一直向他們要，我辦公室的同仁也一直與勞動部的同仁溝通，到了 12 月 9 日我才拿到，有需要這麼久嗎？部長，可不可以拜託勞動部的同仁，如果今天我要勞動部的同仁做新的分析、做新的統計、做新的工作，這樣的時間，我可以接受，但我只是請他們把早就拿到的驗收報告轉交給我，可以不要拖這麼久嗎？

洪部長申翰：黃委員指的應該是驗收報告。

黃委員國昌：是，這個早就有電子檔了。

洪部長申翰：就我所知，應該是已經提供了。

黃委員國昌：對啊！12 月 9 日才提供啊！12 月 9 日才提供啊！這樣押時間的意義在哪裡？老實講，我不是很清楚！壓縮我們整個閱讀的時間，直到今天早上我才拿到這個報告，但是今天就要詢答，而我到今天早上才拿到這個報告。

我們簡單的來看，就業安定基金媒體業務宣傳費用，過去這幾年來分別是 1 億 1,968 萬元、一億四千八百多萬元、一億七千多萬元、二億七千多萬元，一路疊高啊！我非常好奇，以前除了三百多萬被許銘春拿去開演唱會以外，錢到底怎麼花的？就業安定基金是不是應該這樣花？因為我最近真的收到太多申訴的電話，有很多家庭的家裡需要找移工幫忙，每個月省吃儉用的繳就業安定基金，結果錢是怎麼花的？我先帶部長看一下，過去這些錢怎麼花的，你開始了解了嗎？

洪部長申翰：有，我有找業務單位來了解。

黃委員國昌：你有了解，來！我們先看 2022 年的部分。包給民視 1 支 8 分鐘的影帶花 1,000 萬，部長，你覺得妥適嗎？1 支 8 分鐘的影帶花 1,000 萬，部長，你覺得妥適嗎？

洪部長申翰：這個相關……

黃委員國昌：我沒有要壓低這些辛苦演藝同仁的薪資，但我嚴重懷疑有多少錢是掉在他們的口袋裡，1 支帶子花 1,000 萬，8 分鐘的帶子，適合嗎？

王司長厚偉：報告委員，不是 1,000 萬，這個片子是六百多萬。

黃委員國昌：這個片子是六百多萬，還有其他的耶！你講的是那個片子本身的拍攝費嘛！整個 project 加起來不是 1,000 萬嗎？我有說錯嗎？

洪部長申翰：黃委員，第一個，剛剛我們司長講的是這個片子本身的製作費用，對不對？當然後續……

黃委員國昌：製作費用是六百多萬嘛！

洪部長申翰：至於後續的行銷或……

黃委員國昌：既然提到行銷，我們就來看行銷嘛！

洪部長申翰：託播……

黃委員國昌：對不起，我們一樣一樣來啦！

洪部長申翰：是。

黃委員國昌：YT 的觀看紀錄是 13 萬次，留言只有 19 則，部長，你知道這代表什麼意思嗎？

洪部長申翰：黃委員是專家。

黃部長國昌：我不是專家啊！在 YT 上的影片觀看 13 萬次，如果留言只有 19 則，代表什麼？這個量全部都是用廣告衝起來的、下廣告把它衝起來的，這個一看就知道了嘛！要不然 1 支影帶有 13 萬次觀看，只有 19 則留言，這個量是虛的，但更讓我震驚的是什麼？更讓我震驚的，在報表上的 YT 廣告費下了 101 萬，在 YT 上面下 101 萬元的廣告，結果觀看次數只有 13 萬次，真的有下 101 萬元的廣告嗎？還是浮報？我不相信啊！就算 1 支帶子拍得再爛，在 YT 上面下了 101 萬的廣告，結果觀看次數只有 13 萬次，19 則留言，這是怎麼執行的？這是怎麼做的？

洪部長申翰：我們會檢討。

黃委員國昌：這不是只有檢討而已啊！這不是只有檢討而已啊！拜託！請負責執行的民視文化事業股份有限公司好好地向勞動部解釋，為什麼下了 101 萬的廣告，觀看次數只有 13 萬次？下廣告的憑單交出來，是不是真的有下 101 萬的廣告，否則觀看次數怎麼會只有 13 萬次？

今天我要要求勞動部，過去幾年所有廣告支出的驗收報告，如果你們有花時間看，不可能這麼離譜的報告可以驗收通過。我再說一次，如果你有花時間看，這麼離譜的驗收報告不可能有辦法驗收通過。早上我忙得不得了，同仁告訴我今天早上報告才交過來，雖然我用很快的速度看過去，卻看得是瞠目結舌啊！1 支 8 分鐘的影帶，製作加廣告要 1,000 萬，而且在 YT 下了 101 萬的廣告、在 FB 也下了 20 萬的廣告，結果觀看次數完全不等比例。

除了這個以外，還有什麼？來，我再帶部長看，公益路跑宣傳形象拍攝文宣，我看這個名字取得很好聽啊！於是我趕快看裡面的內容是什麼，原來這個執行計畫只有一件事，就是幫我們的阿春部長拍沙龍照，沒有別的了！就是幫我們的阿春部長拍沙龍照，沒有別的了！請教部長，就業安定基金可以這樣花嗎？

洪部長申翰：我也沒辦法接受。

黃委員國昌：你也沒辦法接受嘛！

洪部長申翰：是。

黃委員國昌：好，我們再往下看，在勞動部的會議室辦記者會需要 37.9 萬。我是一天到晚開記者會的人，隨便租一個會議室開一場記者會要花 38 萬，當我看到這個金額時嚇了一跳，究竟是去什麼大飯店租大廳且現場有燈光音響設備，開一場記者會要 38 萬！結果是在勞動部的會議室辦記者會，一場記者會要 38 萬，請教部長，就業安定基金可以這樣花嗎？

洪部長申翰：報告黃委員，就我所知，這場記者會還包括明星的邀請，也就是明星的邀請與參與都包括在裡面。

黃委員國昌：那就把它寫上去嘛！就把它寫上去嘛！因為我看到的總表是什麼？我看到的總表是只有一個 lump sum 的金額。

王司長厚偉：報告委員，當天我們特別邀請了歌手許富凱，因為他算是價錢……這個部分可能沒有寫，我們會再補充上去。

黃委員國昌：花多少錢？

王司長厚偉：這個細項等我們回去再來……

黃委員國昌：對嘛！國會就是向你們要細項嘛！你們寫得那麼粗略，一場 38 萬的記者會，值得花這樣的錢嗎？值得花這樣的錢嗎？請教部長，錢可以這樣花嗎？

洪部長申翰：報告委員，關於就業安定基金整體的支用內容，我已經請同仁進行檢討了，而我也確實看到一些無論是它支用的預算金額或是它開出的相關規格都讓社會有觀感不好的地方。

黃委員國昌：我這樣講，這個不是只有社會觀感不好，這是會讓納稅人憤怒的東西、這是會讓納稅人憤怒的東西。年代 1,000 萬、三立 1,000 萬、民視 1,000 萬，這是我們政府跟媒體的關係，如果你裡面的內容很充實，可能、或許就像你所講的，觀感不好，但是當內容長成這個樣子的時候，恐怕不是內容觀感不好就可以解釋的。你說勞動部要檢討，沒有關係，檢討就好好檢討，檢討不要只有空話。我具體的請教部長，你要往前檢討幾年？每一個年度的檢討報告，有沒有人要移送監察院？有沒有人要移送檢調？這種密度的檢討，勞動部需要多久？

洪部長申翰：我們現在主要是針對機制面有漏洞的部分，規範不足的部分，我們再檢討。

黃委員國昌：我講的不是機制面，不好意思！我講的是執行面。我這樣說好了，這種結案報告，如果是我驗收，我不會讓它過，但是勞動部的標準可能不一樣。我要檢討的是這個事情，不是只有機制面的事情，前面錢亂花就算囉！所以只檢討機制面是怎麼樣，前面錢亂花就算了嘛！

洪部長申翰：當然不是。

黃委員國昌：如果當然不是，所以我才要具體的請教你，檢討不要只有空話，你要檢討幾年？需要多久？給大家一個時間啦！給大家一個時間嘛！

洪部長申翰：給我們 3 個月的時間。

黃委員國昌：3 個月的時間哦！需要 3 個月的時間才檢討得出來，那要檢討幾年？2023 年、2022 年、2021 年，檢討幾年要 3 個月？

洪部長申翰：我們檢討前後 5 年的時間。

黃委員國昌：前後 5 年，3 個月的時間。

洪部長申翰：對。

黃委員國昌：好，3 個月的時間。第一個，請勞動部會後提供資料，YT 廣告下了 101 萬元的憑證，請交出來，這太違反常識了。YT 下了 101 萬元的廣告，觀看次數卻只有 13 萬次。我必須要老實講，殊難想像，是真的下了 101 萬元？還是有人灌水？FB 的廣告一樣，下了多少錢？把憑證交出來。第三個，請勞動部去問許銘春，憑什麼他的沙龍照要納稅人買單？部長剛才不是也沒辦法接受嘛！

洪部長申翰：是。

黃委員國昌：問一下許銘春，為什麼他的沙龍照是納稅人買單？錢要不要繳回來，可以嗎？可以嗎？可以嗎？

洪部長申翰：我們會問許前部長。

黃委員國昌：好。

主席：謝謝黃國昌委員的發言，謝謝部長。

下一位請張啓楷委員發言。

張委員啓楷：（14 時 1 分）請部長。

主席：請部長。

張委員啓楷：謝謝主席！主席先請坐。部長，我們的勞工爆肝工作，超時工作，現在最新的資料，臺灣是全亞洲第二操的，我們今天要想辦法來保護我們勞工的肝。在保護之前，我先問你一個問題，你知道今天有多少的勞工團體在勞動部前面靜坐抗議，甚至是絕食嗎？

洪部長申翰：有，我有看到相關的訊息。

張委員啓楷：你去看過他們了嗎？

洪部長申翰：還沒。

張委員啓楷：還沒看過他們？

洪部長申翰：還沒。

張委員啓楷：這些很多應該都是你認識的朋友嘛！桃園市產業總工會還有幾個工會，他們以前都是跟著你一起去抗爭的，對不對？這裡面應該有很多都是老朋友，但是你現在變成是他們抗爭的對象，你心裡有沒有有一些感受？不一樣的感覺？

洪部長申翰：我的工作就是把大家關心的事情做好。

張委員啓楷：你還沒去看他們，什麼時候要去看他們？

洪部長申翰：我們當然會關心。

張委員啓楷：你會不會去看他們？

洪部長申翰：我們會關心。

張委員啓楷：你知道他們要絕食多久嗎？

洪部長申翰：我們會關心。

張委員啓楷：會關心？

洪部長申翰：對。

張委員啓楷：你知道他們的訴求是什麼嗎？

洪部長申翰：知道，當然。

張委員啓楷：什麼事情？

洪部長申翰：他們主要是針對就安基金目前支用的狀況。

張委員啓楷：他們抗議你，說你現在只有轉達意見。來，我給你看一下，其實他們的意思跟我上次問你的問題一樣，洪委員變成洪部長，那你是不是「倒退嚕」了？你以前很勇敢的去捍衛你的主張，今天你的朋友來抗議你，這些勞團抗議的這些點，他們說：「為什麼你面對勞工政策永遠都是轉達意見，永遠都是其他單位的責任？」他們舉 3 個例子：國定假日，你說這是內政部的問題；公務人員的勞動問題，你說這是考試院管的事情；連勞保年金給付要不要砍，是不是要比照何佩珊部長講的任內不會砍？還是要倒退？你說你目前沒有規劃。

洪部長申翰：現在當然不會砍。

張委員啓楷：我知道，我是說你有沒有發現你的回答都很空？

洪部長申翰：這個當然不會砍。

張委員啓楷：不會砍，那前面是不是都很空？其實現在不是只有勞工團體來抗議，我的感覺也是這樣，為什麼我會說你現在「倒退嚕」了？我上個禮拜問你，勞動部長對於吹哨者保護法不應該只有支持，你應該是要很堅定的去捍衛，因為吹哨者保護法不只保護勞工，它也保護公務員，我上個禮拜問你，你連表態都不敢。

洪部長申翰：張委員，就我所知，吹哨者保護法現在還在司法及法制委員會裡面，我現在的工作是勞動部長，剛剛這邊列的幾項議題，有一些議題的法規主管機關是在其他部會，我的工作當然是要把勞工的想法向法規主責部會清楚的表達。

張委員啓楷：所以你是支持吹哨者保護法的勞動部部長嗎？還是你是一個反對、悶不吭聲的勞動部部長？

洪部長申翰：張委員，吹哨者保護法真的不是勞動部的職責。

張委員啓楷：你要不要支持？如果你去問總統會不會支持？賴清德會跟你講：我支持啊！對不對？

洪部長申翰：張委員，吹哨者保護法真的不是勞動部的職責。

張委員啓楷：一個總統、行政院長、部長該支持的案子，你現在還在閃躲，為什麼他們來抗議？好，我就直接問你，你今天就是不給答案就對了，反正吹哨者保護法到目前為止，我們洪部長就是不表態，是不是這樣？

洪部長申翰：這個不是我勞動部的權責，這個法規要訂的話……

張委員啓楷：你是支持吹哨者保護法的部長嗎？還是反對？

洪部長申翰：比方說，現在勞動部裡面有各個申訴案件，我們當然要保護勞動部內這些申訴案件的人，不管是保密也好，或者是保護他相關的權利。

張委員啓楷：對嘛！

洪部長申翰：勞動部內的部分，我當然要盡量做，在我權責下的，我應該要把它做好嘛！

張委員啓楷：對嘛！被霸凌者、吹哨者當然要保護，這個要大聲的講，為什麼要閃？

洪部長申翰：對，所以我現在說的意思是，假設勞動部內有這些申訴者跟陳情人的話，他們提出的相關意見，我當然要保護，包括保密或是他們相關權益的保護，這部分在我的部內，我當然要盡量做嘛！

張委員啓楷：如果其他部會有碰到這個問題，你應該也要支持吧！包括勞工啊！吹哨者保護法保護全體的勞工，不是只有你們勞動部的勞工，所有的公務員碰到霸凌，都應該要有好的吹哨者保護法去保護他們，不要讓他們曝光，要保護他們。

洪部長申翰：在我勞動部下的，我當然要盡量做。

張委員啓楷：好啦！我直接問你，我用勞工的話問你。為什麼我們的勞工全亞洲第二操？第一個是工時太長；第二個是 7 天的國定假日被你們民進黨給砍掉了，對不對？你現在不要回答我說要去問內政部，你支持把那 7 天的假找回來嗎？

洪部長申翰：跟張委員說明，我當然支持要逐步降低勞工在工時上面的負擔，但是降低工時負擔有很多不同的作法，有關國定假日的議題，國定假日議題的法規主責機關是在內政部。

張委員啓楷：它主責，那你要不要爭取讓勞工多休幾天假？或者勞動部的公務員可以……

洪部長申翰：張委員，法規的主責在其他部會，我們當然願意向主責部會反映勞工的心聲和勞工的期望。

張委員啓楷：所以主責單位是內政部，更重要的是你後面這句話，你是願意去爭取的，是不是？

洪部長申翰：我們當然願意來反映。

張委員啓楷：這個就是答案嘛！

洪部長申翰：我們當然願意反映勞工的想法和心聲，這個我們當然願意反映。

張委員啓楷：你一開始這樣談，那勞工今天就不會坐在那邊要絕食 100 個小時。你去看他們，他們會問跟張啓楷一樣的問題，對不對？

洪部長申翰：我剛剛說的是，確實，這裡面會有幾個議題牽涉到、包括法規的主管在其他部會，我們能做的就是反映勞工的期待。

張委員啓楷：部長，你現在去看絕食抗議 100 個小時的這些勞工團體朋友，他會問你說，國定假日的問題請你替他們解決，對不對？因為工時太長嘛！他們要爭取這 7 天的假，那你要怎麼回答他？你要回答這是內政部主管的，還是回答你剛剛跟我的對話，你願意支持且幫他們爭取？

洪部長申翰：張委員，我從來都沒有說這只是內政部的事情，我的意思是說，這個法規的主管在其他部會，我該做的事情是反映嘛。

張委員啓楷：所以你會反映嘛！對不對？

洪部長申翰：當然啦！

張委員啓楷：民眾要看的是你的態度，不是只有反映而已，你又不是接線生，以前的洪委員是有態度和方法的，現在的部長沒有方法和態度。

洪部長申翰：張委員，我……

張委員啓楷：你不是來這邊虛應故事，講空話。

洪部長申翰：張委員，我當然不是講空話，有關工時的問題，我們也希望能夠具體的降低工時，所以我們部內能夠做的部分，包括我們要怎麼協助勞資雙方建立更好的協商機制，讓更多的工會有辦法簽到比方說團體協約，因為團體協約優於法規，它可以讓勞資雙方約定更合理的工時。也包括我們自己很努力在解決的，比方說缺工的問題，假設勞動力開發可以更進一步的緩解，這當然也有助於現在大家所看到因為勞動力不足，而必須要面對的加班問題。也包括我們能夠做的，比方說薪資，低薪也是我們一直以來都要面對的問題，所以包括基本工資等等的調薪，這都是希望可以逐步的提高薪資，減少部分勞工因為收入過低，所以必須被迫加班來增加自己的收入，這在我們的工作裡面，我們能做的部分，我們都會盡力來做，這些事情都是在面對，不管是現在大家講到的過勞問題，或者是工時過長的問題，這有很多該做的作法。

張委員啓楷：對，所以部長，這不是只有立委問你，等一下你回去看你們樓下絕食的，他們不是抗議而已，而是要絕食抗議 100 個小時，這是要下多大的決心才能絕食 100 個小時？這是有危險的，他們的問題已經很直接的跟你講了，國定假日要增加，因為被民進黨拿走了 7 天嘛！你不能夠回答這只是內政部的問題，你要怎麼回答他？就是剛才講的，對不對？

公務員的勞動問題，你那天說這是考試院主管，但是你要表達你的意見，勞動部還是勞工的

主管機關。

洪部長申翰：張委員，其實我有說明，包括像現在大家講到的公務員霸凌防治的問題，像我們的職安署，其實我們都有相關的、不管是不法侵害，或者是霸凌相關的專業研討，我們當然也會把我們相關的專業提供給考試院，如果它要訂定相關的保護規範的話，這部分當然是我們必須要做的事情。

張委員啓楷：對，而且要加油啦！我覺得有一個也是地方民眾一直在反映的，因為你們要到下個會期才要訂定專法或是專章，我跟你講，臺灣民眾黨這幾天就要提專法了，你會不會覺得你的速度太慢了？

洪部長申翰：張委員，其實這一個多禮拜，我們都在跟相關的專家學者討論，坦白說，這個專法的訂定，尤其是在定義上和機制上，真的，這真的不是一件已經有很多既成的事情……

張委員啓楷：好啦！部長，人民要看到的是一位有擔當、有態度和有解決方法的部會首長，不是只有在這邊閃來閃去，一直在推拖。

洪部長申翰：我沒有閃來閃去，這些都是我們必須要面對的問題。

張委員啓楷：人民會有公評。

洪部長申翰：這些都是我們要面對和解決的問題。

張委員啓楷：因為時間有限，我問一下，我們現在是亞洲第二操，臺灣去年的總工時突破 2,000 個小時，國際勞工組織曾經說過，如果一個禮拜工作超過 55 個小時，心血管疾病的風險也會增加，現在臺灣 2023 年的總工時超過 2,000 個小時，有 2,020 個小時，僅次於新加坡，位居亞洲第二，現在更嚴重，最重要的是後面這句話，現在臺灣有 25 萬人一個禮拜工作時間超過 60 個小時，極度的過勞。

你看！國際勞工組織已經跟你講了，一個禮拜工作 55 個鐘頭心臟血管的壓力就會很大，結果我們現在有 25 萬人一個禮拜工作超過 60 個小時，你現在責任重大，你要怎麼降低工時？

洪部長申翰：跟張委員說明，其實剛剛針對工時降低的問題，其實就像我們剛才說的，包括勞資協商，我們希望能夠簽訂更多的團體協約，這部分我們會請相關的司署全力的來協助。

張委員啓楷：降低工時的權責牽涉到 2 個，一個就是我們剛才一直在講的，該給他的假期你就應該要給他，有些國家都已經開始周休三日了。另外一個問題就是低薪，就是因為薪水低，所以他們才要一直工作。

洪部長申翰：對，這些事……

張委員啓楷：把薪水提高，該給的假期要給，甚至要推動週休三日。

洪部長申翰：這裡面可能有很多不同的策略，在我們可以做的範圍內，我們都會盡力來做。

張委員啓楷：最後問一個，這是你們內部的，部長你知道嗎？不幸離開我們的吳姓工程師，這是你的職員，他大部分都是早上五、六點去上班，然後都待到晚上七、八點才走。

洪部長申翰：是。

張委員啓楷：這個叫做「假打卡、真加班」，對不對？你有沒有詳細的調查過這個狀況？

洪部長申翰：有，我們有去瞭解。

張委員啓楷：所以你們給我們的調查報告會有這一塊？

洪部長申翰：我們確實有看到吳姓公務員……當然有關調查內容的細節，我們不方便現在在這邊講，到時候我會通報。

張委員啓楷：會有這一塊嘛！

洪部長申翰：會有針對吳姓公務員生前的狀況。

張委員啓楷：好，我具體的要求，調查報告要看到這一個，因為他真的很可憐。第二個，這可能不是只有他有這個現象，應該是整個勞動部，你全面清查一次，你的調查報告裡面如果有就 OK；沒有的話，你的調查報告拿出來之後，2 個禮拜給我一份報告，就是有關你們勞動部裡面有多少這種「假打卡、真加班」。

洪部長申翰：張委員，我……

張委員啓楷：我要這個資料是因為，第一個，我們要把真相弄清楚；第二個，這一定要全面杜絕，好不好？

洪部長申翰：張委員，我向你說明，當然有關調查的細部狀況，我們不宜在這邊多說，但是有關吳姓公務員生前經歷了什麼狀況，我想這是我們這次調查非常非常重要的重點。

張委員啓楷：對，你上次還特別的跟我講，你說一個禮拜內，就是這個禮拜會提出來，對不對？內容還會全部上網，而且這個沒有什麼機密，而且要接受全民的檢驗。

洪部長申翰：當然。

張委員啓楷：所以我要具體的要求，第一個，吳姓公務員「假打卡、真上班」這件事情要非常明確。第二個，我要更進一步的要求，你要全面清查勞動部裡面有沒有這種非常惡劣的現象。一方面可以讓大家都知道以前出了什麼問題，更重要的，以後不要讓勞動部的工作同仁「假打卡、真上班」，因為他們已經這麼辛苦的在工作了，好不好？

洪部長申翰：張委員，我也很關注這件事情。

張委員啓楷：2 個禮拜給我這份報告，好不好？

洪部長申翰：謝謝。

張委員啓楷：好，謝謝。感謝主席。

主席：謝謝張啓楷委員。

下一位翁曉玲委員、翁曉玲委員、翁曉玲委員不在。

下一位鍾佳濱委員、鍾佳濱委員、鍾佳濱委員不在。

下一位高金素梅委員、高金素梅委員、高金素梅委員不在。

下一位王鴻薇委員、王鴻薇委員、王鴻薇委員不在。

下一位張雅琳委員、張雅琳委員、張雅琳委員不在。

下一位葉元之委員、葉元之委員、葉元之委員不在。

下一位請劉建國委員發言。

劉委員建國：（14 時 16 分）謝謝主席。這支麥克風變長了，變長是要給身高比較高的委員好用，不是大聲用的，這個要列入紀錄，這是我建議的，院會的那個也是我建議的，你看這個糟蹋我

們比較高的委員多久的時間了。

好，謝謝主席，有請部長。

主席：好，請部長。

洪部長申翰：劉委員好！

劉委員建國：部長好！部長，辛苦了！質詢前，我先向委員會報告，有關 EAP 員工的協助方案，各位可以看一下相關的資料，臺灣對於 EAP 的推廣是依據勞動部公開的資料，最早可以追溯到 1950 年到 1980 年、30 個年代，當時大概是觀念與雛型的建立。然後，1994 年的勞委會時代，臺灣的員工協助方案才具體的成型。2009 年到 2013 年，勞動部開始推動員工協助方案，並從 2014 年起，每 2 年針對民間企業舉辦相關的表揚。同時，2015 年，勞動部也函請行政院頒布行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案成效評估計畫。所以 EAP 員工協助方案不是這幾年才突然冒出來的東西，這陣子所有出事的單位都喊著要啟動員工協助方案，也證實這不是一件非常不重要的事情。

洪部長申翰：是。

劉委員建國：那平常沒有人重視，等到出事情才千瘡百孔，我要在這邊特別提醒，然後也回顧一下，之前我在審查立法院本院的預算的時候，我在質疑說為什麼預算書沒有員工協助方案，當時立法院對我的答復是這樣，醫務室有開精神科門診，這是立法院本院對我的答復，都有會議紀錄。基本上就是目前公部門，也就是當時公部門對 EAP 的態度，勞動部推 EAP 到現在已經十幾年過去，如果今天連勞動部在這事情上都做得亂七八糟，難怪立法院敢這麼回答嘛！就醫務室有精神科的門診。所以我要請部長，上週在質詢 EAP 員工協助方案的時候，要求勞動部提一個初步的改善計畫給委員會做參考，我不曉得這個報告部長有沒有看過？你當過立委，這個報告只有 2 頁，你覺得這樣及格嗎？我覺得是不夠的。

洪部長申翰：我現在是部長……

劉委員建國：你還沒有看過啊？

洪部長申翰：我有看過一下，但是送出去的我覺得應該是不夠的。

劉委員建國：好，不夠格，那我們就不要針對這個報告再討論了，因為你就覺得不夠格，就不需要再討論，浪費大家彼此時間嘛！但是這個報告中還是有提到一段，我覺得還是有抓到問題，這個要給予肯定，就是要擴增諮商的時數。勞動部的員工協助方案目前是每個人一年 5 次，然後一次的時間是 60 分鐘。我要請教部長，如果到 114 年的員工協助方案，一個人可以增加到幾次，還是必須要依照情況？簡單回應我就好，好不好？

洪部長申翰：委員，我其實已經有跟部內指示了，第一個，現在看起來確實當時預算編列的時候，經費是相對比較有限的，但如果有因為預算不足的部分，我們會在部內再找經費的資源來做補助。第二件事情……

劉委員建國：會往上調，看狀況……

洪部長申翰：會，就是說有不夠，這是第一點。第二點是我覺得重點是我們要怎麼讓 EAP 的機制設計得更好。

劉委員建國：對。

洪部長申翰：因為有一種可能是因為設計得不夠完善，所以變成想要用的人不多，看起來需求就不大，使用的經費就不多，所以重點是怎麼把它設計得使用上面更加地完善，所以不要因為設計得不好用，或者是你經費預算的上限，讓員工想要使用的時候遇到限制，這是我們覺得都要把它打開的事情。

劉委員建國：所以部長已經在答復我等一下要問的問題了，我們就直接了當進入到重點，簡單講就是說，那你到底要怎麼設計，你依據什麼設計、怎麼設計、多久時間可以設計出來，能不能簡單答復我？

洪部長申翰：跟委員說，我覺得我們對於這個機制的操作跟使用可不可以給我們多一點的時間？

劉委員建國：當然。

洪部長申翰：可不可以給我們一個月的時間？

劉委員建國：可以啊！

洪部長申翰：讓我們有一個月的時間來做這部分機制的檢討。

劉委員建國：好。

洪部長申翰：如果有因為預算不夠的部分，我們會找錢來補充更多經費所需。

劉委員建國：好啊，部長這樣的態度就會讓我覺得比較安心，不是比較基於在做這個事情的一個很重點式的回應，我之前是針對司法院的員工協助方案，在 2022 年也被我檢討過，當時司法院員工協助方案只侷限給司法官用，一年 8 次，後來因為坦白講就是有「噓」過啦，所以它現在一體適用，提高到 12 次。我現在講的也不是次數的問題，是如果一個員工他在年初的時候就把 5 次用完了，所以他就不能再用了，不可能這樣設計嘛！對不對？好，反而他如果年初就把 5 次都用完了，那你們後續要怎麼做因應處理才是真正做到員工協助方案。

洪部長申翰：是。

劉委員建國：有沒有相關的規劃跟計畫？沒有嘛！對不對？

洪部長申翰：現在我認為我們設計次數上限的原因其實還是來自於整體預算編列的限制。

劉委員建國：對啦！

洪部長申翰：所以我剛才說，我們會願意來找更多的經費……

劉委員建國：我知道……

洪部長申翰：如果經費不夠的話來補上去。

劉委員建國：你剛剛這部分已經答復我，我聽了就覺得安心，但是我只是在反映一件事情，就是當你知道有這樣的狀況之下，更遑論如果真的有個員工，他在年初就用了 5 次之後，反而你後面的機制要怎麼去銜接、怎麼去做處理，我希望員工協助方案的美意是當員工有狀況的時候，我們是可以馬上接住的嘛！這個在上次的會議我也特別提到……

洪部長申翰：劉委員這個提醒我會請我們包括人事單位把這部分考慮進去，如果他還需要更多時數使用的話，那我們怎麼樣更多地來支持，這樣好不好？

劉委員建國：OK，好。所以這個評估要怎樣計算出來的方式，我覺得還是要透過科學，是不是還

是要透過一個專家會議，大家一起來討論？你跟我講一個月時間是你講的，我覺得一個月時間可能還不太夠，你看嘛！多少員工需要有多少的量能服務，怎樣的行業別要怎樣……現在當然是討論勞動部，但勞動部還有相關的所屬機關，都不一樣的狀況喔！而且員工協助方案的分配額都不一樣，上次就已經講過，不再贅述。然後要著重哪些員工的……有什麼比較特殊性的協助方案，可能也會因為單位有所不同而去做應變跟調整，對不對？甚至於張老師的專線，在這邊得知可能員工在職場上已經受到了侵害、霸凌等，要怎樣去連結到公司、通報到相關的主管機關，然後要怎麼做最好的銜接，可以馬上把這事情的傷害降到最低，讓這個員工知道部裡有在關心、所屬單位有在關心，他們確實有積極要協助他們。

洪部長申翰：委員，你現在講的意思是說不是用完就算了，等於是使用這個資源之後，後續有沒有其他更多接軌到我們所需要後面更大幫助的機制……

劉委員建國：對啦！沒有錯。

洪部長申翰：這部分我們也希望把它給設計進去，好不好？

劉委員建國：對，但是你知道嗎？這麼多年來沒有明確的指引跟辦法，完全沒有，有嗎？你們有訂指引嗎？

姜處長碧琳：我們有訂勞動部暨所屬機關的相關規定。

劉委員建國：是你們勞動部本部直接有？

姜處長碧琳：我們是依據行政院訂頒的一個法規規定，我們有……

劉委員建國：行政院怎麼有一般的法規？你把行政院的法規拿出來看，你們怎麼依據那個法規來定……

洪部長申翰：講的應該是 EAP 的……

劉委員建國：如果依據行政院的法規來訂那就真的很糟糕了。

洪部長申翰：人事處處長講的應該行政院整體 EAP 的規定啦！

劉委員建國：我還是覺得這是要經過很嚴密的精算嘛！對不對？所以我才想說部長不要說一個月，我可以給你兩個月，我甚至也可以給你三個月。

洪部長申翰：謝謝。

劉委員建國：但是把這個事情做好嘛！對不對？詳細的評估精算，把相關的指引辦法定得更明確、更清楚，對不對？

洪部長申翰：是。

劉委員建國：勞動部一定要負起這個責任。

洪部長申翰：我們會來定一個內部的操作指引好不好？

劉委員建國：好，所以在審預算的時候，我會跟你凍結部分，看你什麼時候定得出來，然後我們就來解凍，好，這邊我先提醒這件事情，因為我對這個事情絕對非常在意跟 care。

我再請教部長，上週我在質詢你的時候特別強調，勞動部是回答我各所屬的錢彙整大約在 180 萬，統一承包給張老師基金會嘛！

洪部長申翰：目前是這樣。

劉委員建國：對，好，所以每位員工大約是 500 塊，明年 235.9，115 年度會再增加，誠如部長講的，如果真的不夠還會再找相關的預算來支持。

洪部長申翰：是。

劉委員建國：好，謝謝。但是我還是要用一個實際數據來請教部長，勞發署及所屬的職員加約聘僱共計 1,805 人，所以這 1,805 人，他確定能使用一年 5 次的員工協助方案，勞發署及所屬另外的 1,941 個承攬人員怎麼處理？

洪部長申翰：跟劉委員報告，上禮拜其實我就請相關同仁來做檢討，確實有發現其實我們目前設計的範疇只有限於我們的正式人員，其實承攬人員不在裡面，但對我當勞動部長來說，承攬人員也好或者是約用人員也好，其實也都是勞動部非常重要的一分子，所以我會希望朝向是涵蓋全體勞動部下面的工作者都可以來做使用。

劉委員建國：對啦，如果你想要……就是說部長你剛才這樣答復我，我覺得我聽起來倒還是很安慰啦，但是另外一個角度，那這樣你的 500 塊就不夠了？

洪部長申翰：是。

劉委員建國：而且你看這個超過 100% 的預算比例喔！

洪部長申翰：所以我很清楚知道我們應該是很有機會要來找經費來往上增加 EAP 計畫的經費支持。

劉委員建國：我再講一個數據，你稍微看看，北分署現在人員有 75，加約聘僱是 180，總共是 255，但是同時的承攬人員就已經高達 410 人了。

洪部長申翰：確實在分署裡面，承攬的人是比正式人員多很多。

劉委員建國：不只貴部、貴署，其他單位交通部、經濟部等，這個問題都非常嚴重，所以如果勞動部願意把承攬人員都概括承受起來，以身作則，這是美事一樁，但是也應該要影響到其他的部會一併來做這樣的處理，不然爾後這都會是問題一堆啦！

洪部長申翰：我們願意帶頭來往這個方向做。

劉委員建國：好，謝謝，所以承攬人員的員工協助方案，就是我們用人的單位來處理的，勞動部的立場應該就是這個樣子嘛！

洪部長申翰：是，就是把原本確實只限於正式公務人員的部分，然後我們希望來把它擴大。

劉委員建國：好，我希望往後勞動部要函請各單位在訂定承攬契約的時候，也必須要把提供員工協助方案列為要件之一，可以吧？

洪部長申翰：當然。

劉委員建國：應該沒問題嘛！對不對？因為剛才部長就這樣答復了……

洪部長申翰：當然。

劉委員建國：所以我們這樣的要求，列為要件之一，這是必然的嘛！

洪部長申翰：是。

劉委員建國：從洪部長你就任完之後，完成一件非常重要的——不能講創新，就是起帶頭作用對員工協助照顧示範的一個計畫。

洪部長申翰：還沒完成啦，我們會努力做，我現在是把我們的態度宣示出來，我們會努力往這個方向來做，但我自己知道不是講完就算完成。

劉委員建國：我有講完成嗎？

洪部長申翰：你剛才講完成了。

劉委員建國：就完成開始要走……

洪部長申翰：對！對！對！對！對！

劉委員建國：朝這個方向啦，對不對？帶頭來做這件事情，應該是這麼講嘛！

洪部長申翰：是，當然。

劉委員建國：我還給你時間嘛！

洪部長申翰：對。

劉委員建國：你講一個月嘛，我覺得一個月可能做不起來，對不對？所以我才想說是不是……這個是承攬的部分，包含怎麼去計算到底要怎麼去做員工協助相關的規範，都必須要用一些更專業、更科學的數據來做處理、來做研討！對不對？

洪部長申翰：會。

劉委員建國：好，謝謝部長的回應啦！謝謝。

洪部長申翰：謝謝，謝謝劉委員。

主席：好，謝謝劉建國委員的發言，也謝謝部長跟部裡同仁的回應。

下一位林楚茵委員，林楚茵委員、林楚茵委員，林委員不在。

本日會議詢答全部結束。委員黃秀芳、翁曉玲、王鴻薇、張雅琳所提書面質詢列入紀錄，刊登公報。

委員黃秀芳書面質詢：

一、邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢。二、審查中華民國 114 年度中央政府總預算案關於勞動部主管預算。（公務及基金預算）三、審查勞動部函送財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算書案。

（勞動部）

日前，台北市公車駕駛缺工達 3 成，經業者建議下，台北市公共運輸處向中央提議解除外籍人士無法擔任司機的限制，此舉在台北市議會引起正反論戰。就台北市公車業者說法，「平均月薪 7 萬仍找不到人」，但業者沒說的是，月薪是五花八門項目加總的結果，不加班薪水少領、被客訴則可能被扣薪。

士林地方法院近 2 年來收到超過百件的駕駛「請求給付工資或加班費」案件，其中一份判決附表竟可看出駕駛薪資是高達 14 項加總，且每月薪資浮動劇烈。在中央祭出補助考照、久任獎金仍無法改善司機人力缺口下，表面的待遇高低不是關鍵，背後嚴苛的工作環境才是主因。

舉例而言，客運業者與司機對於薪資的爭議點在於退休前的平均工資，客運業者認定薪資項目裡的「特殊功績」、「單延津貼」、「節油津貼」及「運價專案補貼」等為不屬於工資性質的恩惠性給付，使得駕駛平均月薪從 77,000 多元降至 65,000 多元，以此計算舊制退休金為 72

萬多元。而法官認定，在雙方簽署的工資項目約定書中，並未明確將這四項排除在工資之外，因此不採信業者的抗辯。

上述個案揭開客運業者長年以「低底薪+加班費」的模式，形成駕駛必須仰賴長工時換取薪資的畸形結構，而這樣的勞動條件，還要承擔巨大風險（包括客訴、事故等），使得客運業勞工寧願轉到其他運輸行業。

問題一：國家以政策補貼，無論是薪資補貼或是考慮引進客運業移工，卻不從改變客運業苛刻勞工、改善客運業工作環境做起，如此一來是不是國家在助長客運業的惡劣工作環境？

問題二：以低底薪輔以各項加給以及加班費，來墊高薪資，藉此規避退休金或其他可能的正常人事費用，這樣的情況單單客運業就有許多申告及訴訟的案件在各地方法院，勞動部怎麼協助這些勞動爭取權益？這樣的情況不是只有客運業才有，勞動部的政策上如何來改善，使這樣薪資的計算方式不再容易讓勞工與資方發生糾紛？

問題三：客運和遊覽車駕駛面臨長期的缺工問題，根據公路局統計資料顯示，客運駕駛缺員達 2,165 人、遊覽車駕駛缺員更高達 3,000 人，總計 5,165 人。依據公路總局指出，勞動部目前將修法開放僑外生從事客運駕駛工作，除此之外，公路總局未來也將持續爭取，擴大引進外籍人力加入客運業。部長，針對公路總局這樣的主張，你的態度為何？你是否贊成產業缺工就引進移工來解決，這樣的作法？

問題四：不止客運業缺工，許多行業也都說找不到人，但問題不僅僅只是「已經給了一定程度的薪資，但還是一直找不到人手」這麼簡單？勞動部對於這樣的問題，是否有輔導業者，或者對於各產業別缺工仔細評估，以釐清缺工的實際情形，供作政策改善擬定參考？

針對大客車駕駛，考量自 113 年 1 月 1 日起，每月基本薪資調漲至新台幣 2 萬 7,470 元，換算平均每日薪資約新台幣 915 元，為符合當今社會經濟狀況，修訂補助每日生活津貼自新台幣 850 元提升至 915 元。除上述補助外，駕駛人連續受僱滿 3 個月，可請領穩定就業獎勵金新台幣 1 萬 5,000 元；每再滿 1 個月，補助新台幣 5,000 元，最高以 6 萬元為上限。等於平均每個月可拿 5,000 元、連拿一年。另若符合資格，可再依不同訓練請領駕駛訓練費用補助，最高新台幣 5 萬 923 元。駕駛訓練費用、訓練期間生活津貼及穩定就業獎勵金等三項補助，單一駕駛人最高可請領新台幣 13 萬 9,288 元。

委員翁曉玲書面質詢：

案由：本院翁曉玲委員，有鑑於基本工資調整牽動勞動市場穩定、企業長期發展與國家經濟，特於立法院第 11 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 13 次全體委員會議，向勞動部提出書面質詢。

說明：

最低工資連九漲，113 年 9 月 19 日公告首次最低工資數額，每月最低工資為 2 萬 8,590 元，每小時最低工資為 190 元，自 114 年 1 月 1 日實施。

惟此政策似加速物價上漲，導致人民的「實質薪資」不漲反跌，推升通膨，且「時薪」勞工與「月薪」勞工間的薪資結構出現失衡，導致越來越多民眾選擇彈性工時的打工模式，而放棄

正職工作，已破壞勞動市場的穩定，影響企業培訓或留住員工，對企業長期發展和國家經濟產生負面效應和弱化國際競爭力，請勞動部分析近年來基本工資調漲對勞動市場之影響（包括經常性薪資與基本工資漲幅差距，如何影響勞工選擇正職兼職工作）及未來勞動薪資政策方向說明，於二個月內以書面回復。

委員王鴻薇書面質詢：

一、勞動部公布最新國際勞動統計數據，台灣受僱勞工 2023 的平均年總工時，來到 2020 個小時，在世界 39 個 OECD 主要國家中，排名第五。相較前年，多出了 15 個小時，勞工工時更是亞洲第二。不只是職場霸凌問題，過勞問題也使台灣成了功德島，更讓世界看到台灣 Team 過勞！新任勞動部長社運出身，肩負 1,145 萬勞工希望，上任將如何改善我國職場過勞之勞動環境、洗刷賴總統曾經是功德院長之汙名？

二、冰島、英國等歐美國家近年已在部分企業導入週休三日；新加坡勞工 12 月起，可向雇主提出週休三日等要求；而東京都知事小池百合子近日更宣布，從 2025 年 4 月起，都政府職員皆能自行選擇「週休三日」的工作模式。多國紛紛研議週休三日之方式，過去民眾提案「讓台灣成為亞洲第一個週休三日的國家」卻被當時勞動部否決。新任勞動部長是否回應千萬勞工期盼，研議並執行「週休三日」之可行性？

委員張雅琳書面質詢：

針對今天質詢主題，提出意見如下：

第一題：研擬勞工七天有薪家庭照顧假

根據現行規定，公務員享有七天有薪照顧假，以協助其兼顧家庭照顧責任。然而，勞工目前的家庭照顧假為無薪假。同時，勞工育兒家庭也多次反映，特別是在配合政府防疫政策期間，七天無薪假不僅不足，且加重家庭經濟壓力，形成勞工育兒重大障礙。

此外，根據財政部今年 2 月公布的數據，112 年度稅收超徵達 3,860 億元。若能妥善運用部分超徵稅收作為經費來源，推動「七天有薪家庭照顧假」，將能縮短公務員與勞工之間的福利差距，並加強對勞工家庭及育兒需求的支持，實現更友善的職場環境。

建請勞動部研擬七天有薪家庭照顧假之具體方案，並進行相關經費估算，提出可行性報告，以回應勞工家庭的迫切需求。

第二題：建立彈性親職假

今年勞動部推動「彈性育嬰假」試辦方案，雖具政策良善之意，但成效不彰，歸納其原因，主要在於行政作業流程繁瑣，且缺乏完善的配套措施，導致事業單位與勞工皆面臨執行上的困擾。原本應能促進職場友善、支持勞工家庭的政策，卻因執行不力而乏人問津，成果有限。

然而，彈性親職假對勞工家長的支持與實際需求仍具高度成效，試辦方案的挫折不應成為政策停滯的理由。政府應檢視過去試辦方案之問題，提出簡化行政程序、補足配套措施的具體作法，並進一步研擬「彈性親職假」制度，以有效支持勞工家長，協助勞工平衡工作與家庭，真正落實友善職場政策。

主席：現在作以下決定及決議：一、報告、說明及詢答完畢；二、委員質詢未及答復或請補充資料

者，請相關機關於兩週內以書面答復，委員另有要求期限者，從其所定；三、中華民國 114 年度中央政府總預算案關於勞動部主管公務及基金預算，以及財團法人職業災害預防及重建中心 114 年度預算書案，另擇期繼續審查。

本次會議到此結束，現在散會。

散會（14 時 30 分）

立法院第 11 屆第 2 會期經濟、司法及法制兩委員會審查「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並為主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員，林慶堂為委員，請同意案」公聽會紀錄

時 間 中華民國 113 年 12 月 16 日（星期一）9 時至 10 時 57 分

地 點 本院紅樓 101 會議室

主 席 邱委員志偉

發言學者專家及機關團體代表

國立中正大學經濟學系教授陳和全

東吳大學法學院副教授牛日正

大眾聯合法律事務所所長王銘勇

台灣經濟研究院副院長林欣吾

國立臺灣科技大學科技管理研究所教授劉華美

世新大學傳播管理學系副教授郭迺鋒

國立雲林科技大學科技法律研究所教授楊智傑

亞洲大學財經法律學系系主任吳盈德

國立臺灣大學生物產業傳播暨發展學系副教授王淑美

淡江大學財務金融系教授聶建中

五翰法律事務所律師黃國鐘

臺灣大學國際企業學系暨研究所副教授盧信昌

主席：我們現在開會。

本日議程是針對「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並為主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員，林慶堂為委員，請同意案」，我們今天特別舉辦公聽會聽取各位專家學者的意見，我們會詳實記錄各位的高見，並列入立法院公報紀錄中，作為日後審查時的參考。

今天與會的各位專家學者，先跟大家宣布公聽會的程序如下：首先會請學者專家發言，以正反方交錯為原則，每位發言時間為 8 分鐘。本會委員要發言請至主席臺登記，於兩位專家學者發言後安排一位委員發言，每位委員發言時間為 5 分鐘。發言臺正前方的燈號是倒數計時，發言時間結束前一分鐘會按鈴一聲，發言時間結束後則按鈴兩聲。

我們首先請陳和全教授發言。

陳教授和全：主席、各位委員還有各位專家、學者們，大家好。我是中正大學經濟系陳和全，今天來這邊講講我對這四位被提名人的看法。主任委員被提名人是李鎡，他也是現在的主委，李委員在過去的 4 年任期中確實替公平會完成了不少任務的推動，尤其是在 111 年很辛苦的發布了數

位經濟競爭政策白皮書，這一部數位經濟競爭政策白皮書之所以重要，就是因為在現階段的數位經濟市場競爭當下，它的觀念以及如何適用於既有的競爭架構，目前都還在衍生發展當中。國際上也是如此，所以適用的框架現在還在討論當中。在我們這個白皮書一出來之後，等於是走在國際上的前端，所以這是相當的難得。去年公平會辦了一個國際的研討會，我們邀請到韓國的學者來，在休息的時間，這個韓國的學者說對於我們有這樣一部數位經濟競爭政策白皮書，他也覺得非常的羨慕，他認為這樣的一個作為相當的先進、相當的好。不僅是得到這個韓國學者羨慕的眼光，同時這樣的一部白皮書在 2024 年也就是今年獲得 Concurrences 所頒發的反托拉斯寫作獎，這在亞洲是唯一的，所以這一部數位經濟競爭政策白皮書是做得相當成功。當然，李委員在過去 4 年內在執法上也相當的嚴格，同時在法律上也儘量與時俱進的修訂了很多相關的法令，像檢舉聯合行為的獎金發放、修正公平法第二十一條、修訂相關市場處理原則、修正結合的相關法規、縮短審查天數等等，在這一方面的成績不錯。

副主任委員被提名人陳志民也是現在的副主任委員，陳委員事實上在攻讀博士學位的時候，他是法律專長，但是他已經跨越領域去修習福利經濟這一方面的概念，所以副主任委員基本上在法律學跟福利經濟學這一塊的領域上是同時兼具的。在學校的教學、學術研究或者在公務服務領域上，他也都一直在競爭法的這個領域當中不斷的浸淫，在理論研究、實務經歷上都做了長期的累積，他是一個兼具法律跟經濟知識學養的競爭法專家，這是相當難得的，所以能夠邀請他續任副主任委員是相當好的選擇。他在國際業務上的推動可以說是公平會的引擎，長期的參與 OECD 競爭委員會的活動，跟他們密切合作，積極的參與國際相關業務，同時代表協助了 OECD 競爭法擴展在亞洲地區的活動，也因為這樣子，等同於把我們臺灣本國競爭法的位階提升到和日、韓這兩個國家同時被 OECD 視為是成熟競爭執法的國家，這非常的難得，在國內也不斷地提升公平法的訓練跟素養。他在公平會積極任事，擔任了很多小組的召集人，也負責與國會跟跨部會合作協商及媒體的溝通，他在很多的小組都擔任了召集人，數量非常的多，而且也受邀到美國的司法部跟聯邦交易委員會（FTC）去對談、演講還有參與研討會等等，在學術研究跟實務方面的經驗都相當的豐富，我個人覺得他相當的不錯、相當的適任。

委員被提名人洪財隆也是現任的委員，他是經濟學博士，經濟學博士剛好可以在這個委員會裡頭提供關於我們經濟法案件的決斷上所需要的經濟分析，經濟分析在公平法的案件上扮演著相當重要的角色，需要由市場結構面來剖析廠商的競爭行為，也當然需要檢視個別廠商之策略背後的驅動誘因，這樣的一個行為上的脈絡因素就很需要依賴經濟學專家提供剖析，以作為案件判斷的基本資訊，那當然他是提供一個旁證的基本資訊，並不是主要的判決因素。在過去的 8 年當中，洪委員在這一個場域上做出了十足的貢獻，就是經濟學上的分析，特別是在當前數位平臺經濟的背景之下，各個不同用戶具有效用互相影響的特性，因此以前我們在做經濟分析的時候當中的許多要素在數位平臺經濟之下變成了高度的內生化跟動態化，在分析上變得更為吃力，這個就必須要更依賴具有經濟邏輯思維的經濟學專家在先前步驟上對廠商的營運模式跟競爭態勢去做有效的分析跟掌握，所以經濟學的分析，在委員會裡頭確實是不可或缺的基礎，而被提名人洪財隆博士剛好可以提供這類判斷的基礎，也非常的適任；委員被提名人林慶堂是現

任公平會服務業競爭處處長，林處長在公平會服務長達 30 年，一路由科員到處長，曾經在製造業競爭處、公平競爭處、法律事務處、服務業競爭處各單位任職，且嫻熟會內許多部門業務跟專業，所以在實務調查、產業分析、法律適用各方面，都具有豐富的實務經驗，幫助公平會在業務上的推動，早期經手參與的案件，有鋼捲鋼材業者聯合行為、機車業者限制越區銷售行為等等，還有近期在處長任內的大案件，譬如有線電視系統業者與大型流通業未履行結合負擔條件的重罰案，還有在國內聯合業大概是最普遍的，包含好樂迪的結合案、遠傳電信與亞太電信的結合案，全聯與大潤發的結合案，Uber Eats 與 foodpanda 當前最重要也正在審的，都是在處長任內著手進行，他的效率非常的好，經驗非常的豐富，我們剛好超過 1 分鐘，抱歉，還算控制得不錯，謝謝。

主席：謝謝中正大學陳和全教授，謝謝，時間掌握非常好，謝謝。

下一位請亞洲大學財法系吳盈德教授發言。

吳系主任盈德：主席及在座各位學者專家，大家早安。首先感謝委員會的邀請，針對這次公平會委員的提名，我發表個人的一些看法。首先在這次提名的部分，主要就是 3 位委員，現任的主委李鎡、陳志民委員，還有洪財隆委員 3 位都是續任，只有 1 位新任的是林慶堂委員，除了 3 位續任的委員，我想在過去的一些表現及相關的學經歷、背景，也都為大家所熟知，包括李鎡主委擔任過經濟部商業司司長、陳志民委員是中原大學法學院的院長、洪財隆委員曾經擔任過台灣經濟研究院的研究員，最後只有 1 位新血，林慶堂委員曾任公平會競爭處處長，我想在人選上、在過去的經驗上，都沒有太大的問題，但是因為公平會隨著經濟條件及社會型態的轉變，所以我想可能在相關這種型態上，本人期許也希望未來政府在提名相關人選上面，可以再綜合考量其他不同的專業，譬如在經濟上的專業也可以再增加；再來就是最近一些比較特殊的個案，譬如金融業相關的複雜案件，或許也可以增加一些金融方面的專家學者；或是公司財會方面的專家學者，這樣子的話可能會讓公平會的功能更加完善。

接下來，未來期許公平會可以針對某些個案或未來的一些方向，希望未來委員如果順利續任的話，可以朝這個方向來努力，首先是主委李鎡，李主委在 2021 年的時候，公平會已經有組成相關的任務小組，對於數位平台做了相關產業全面性的調查，但是很可惜到目前為止，我好像沒有看到調查的結案報告或有任何的進展，雖然我稍微從新聞媒體及相關的一些文件來看，似乎公平會對於數位平台，包括 Facebook 或相關平台的情況，認為這個產業涉及的面向太多、太複雜，所以目前在相關的處理上也許有一些延宕，當然我個人期許，未來可以針對這個部分能夠再有更進一步的發展，就我所知目前澳洲也已經有相關的法令，都已經陸陸續續推出了，或許公平會也可以針對這個部分再多一些著墨。

第二個部分，是大家都非常關注的 Uber Eats 跟 foodpanda 併購案，目前為止，按照目前的審查期限眼看就要到了，就是 12 月 19 日，過 2 天就到了，但是我想公平會應該會再延後審查，因為外送平台是大家目前都非常仰賴而且非常倚重的經濟型態，包括外食的比例非常高，所以平台經濟及外送小哥、外送員打零工的這種經濟，相對來說已經改變了我們非常多的生活型態跟消費型態，也創造很多的工作機會，所以希望公平會未來能夠針對這個合併案更加審慎的做

一些考量，因為如果這兩家平台結合的話，我想非常顯著應該可以改變市場結構，雖然目前外送的平台業者滿多家的，但是大家最常使用的不外乎是這兩家，所以未來公平會可以針對這個部分再多做一些考量；最後一個，也期許未來公平會能夠針對市場上不當競爭的型態可以多一些關注如同我先前提到的，因為隨著，現在經濟環境及社會生活型態的改變，對於市場的競爭方式，也開始慢慢出現了一些變化，跟以往有顯著的不同，包括我剛才提到數位平台，現在政府打詐也打得非常的用力，很多數位平台包括相關廣告的投放，對於一些廣告的投放或是相關的型態，也希望未來公平會能夠針對這個部分再多加努力。我就針對公平會這 4 位委員的提名，發表我個人的一些看法，也希望未來公平會能夠持續努力發展它的功能，讓整個經濟環境及社會競爭的機制能夠更加的完善。以上，謝謝。

主席：謝謝吳盈德教授的高見。

下一位請臺灣科技大學劉華美教授發言。

劉教授華美：主席、立法院的先進、在座各位學者專家先進，非常榮幸能夠參與立法院公平交易委員會委員人事同意權公聽會，公平會在歷屆跟現任委員們的努力灌溉跟辛勤耕耘下，成長茁壯迄今超過 30 年，並持續與其他國家的競爭事務主管機關和競爭法國際組織交流合作，例如 3 年一度的公平會國際研討會，就有來自世界各地的主管機關代表熱心參與討論新近重要競爭法議題，展望未來，期待將有如美國 FTC 的 110 年榮景。

公平會不論人力結構，就是在職公務員的學歷、年紀、主管性別等都有一定的品質，從以往到現在是一個願意聆聽學者專家意見的行政組織。以下幾點回顧與展望供新屆委員被提名人參考：一、人工智慧(AI)的影響：人工智慧是一項科技軟實力，目前尚未到爆發期，美國 Apple 手機一開始也不是處於爆發期，各國積極布建人工智慧法規跟智慧財產權，例如美國、俄羅斯、歐盟也包括臺灣，在此領域巨型的跨國大企業（例如輝達），已在不同區域受到競爭法主管機關的關注，並產生相應的案例，對競爭法帶來了挑戰。生成式 AI（例如 ChatGPT），經由訓練可產出文字、圖片和影片等全新的內容，與傳統 AI 僅處理既有資料不同，在競爭法產生新的限制競爭議題。美國 DOJ 已投入資源研究 AI 跟反托拉斯法，OECD 跟歐盟對 AI 也有一定的研究。人工智慧是未來特別是對新世代、青年世代可預見的重要趨勢，對競爭法可能引起的課題，例如市場地位的濫用等，臺灣需要及早重視規劃，近幾年公平會似尚未有類似主題的委託研究。

二、數位經濟的影響：數位時代對數據資源的掌握，就是對競爭資源的掌握，臺灣缺少本土強大的搜尋引擎，在網路時代數據量的累積可能不易與其他國家的科技巨擘比擬，對數位經濟（在中國大陸稱數字經濟）如何加以管制成為相當重要的問題。國際上也有不少針對跨國科技巨擘的競爭法案例（例如 Google、Meta 和 Microsoft 等），這些寶貴的執法實務，如能藉由國際交流與合作，適可提供公平會養分，建構對數位平臺的管制模式、處理原則跟執法力道，特別是如果能強化跟美國、歐盟等這些具有許多數位平臺案例處理專業知能跟經驗的主管機關的交流合作。國際上尚有的作法是會做一些數位產業的產業報告資料和追蹤，這樣的作法值得公平

會參考，公平會以往也有這方面的產業研究分析成果，面對數位經濟和日新月異的商業模式更值得投入這方面的資源。歐盟的立法常領先於各國，數位市場法於去年 5 月 2 日施行，從去年到今年，一共指定了 7 大事業為守門人，以及由上述守門人事業所提供的共 24 個核心平臺服務，其積極規管數位平臺不遑多讓。歐盟這樣針對顯著有限制競爭疑慮的大型企業特別加以監管的執法策略，值得國內參考。

不論是人工智慧或數位經濟，都可能牽涉技術面的解決能力，在智慧財產權方面有設置技術審查官，未來辦理這類案件可考慮增加技術專家的協助。

三、多層次傳銷的管理：疫情對傳銷的商業模式也如同對其他行業帶來了衝擊，傳銷產業在國人的參與人口占比上並不低，又存在成為變質多層次傳銷的潛在疑慮。多層次傳銷產業已是獨立的產業類別，但其主管機關並非經濟部而是公平會。多層次傳銷管理法已單獨立法，今年正好施行滿 10 週年，透過多層次傳銷管理法成立了傳保會作為輔助機構。在國際上美國是傳銷的發源地，例如越南等地也都可見這類商業行銷手法，如何繼續健全國內傳銷產業的發展、創造產業產值、完備法制研究成果和減少違法案例等，值得期許。由公平會出版的認識多層次傳銷管理法已在改版當中，同由公平會出版的認識公平交易法在今年 8 月發行最新版，已擴增篇幅對數位經濟的因應，傳保會近年來也開始進行委託研究，以上努力值得肯定。

本屆委員戮力於編纂數位經濟與競爭政策白皮書，並於今年在國際上獲得獎項肯定；刻正推動公平交易法修法，也受理社會大眾矚目的案例，例如外送平臺和金融業的結合，市場上前兩大事業的結合一般要進行更嚴格的審查，飲食與國力相關，金融業目前應還沒有禁止結合的案件。

市場監管跟永續、創新價值的兼顧是新屆公平會無法迴避的任務。謝謝大家，也祝大家聖誕快樂、新年快樂。

主席：非常感謝劉華美教授精闢地分析、說明。

下一位請五翰法律事務所黃國鐘律師發言，謝謝。

黃律師國鐘：來不及放投影片，投影片還沒有到，是不是可以讓別人先？

主席：這樣子喔！那我們就下一位，接著請牛曰正副教授，謝謝。

牛副教授曰正：主席、在場各位先進，大家好！我是東吳大學的牛曰正。這次很榮幸能夠有機會針對公平交易委員會的主任委員以及副主任委員、委員的提名名單，以下謹提供一些本人的意見供大院在審查時參考。首先，本次提名的四位人選，三位是目前現任的主委、副主委跟委員，一位則是目前服務業競爭處處長，目前都是在公平會會內服務的相關人員，首先謹針對林慶堂處長提名委員的部分，先提供一些本人的淺見。就如同各位所知道的，林慶堂處長目前是公平會服務業競爭處處長，長期在公平會內部服務，本次提名長期在公平會內務耕耘的事務官成為公平會委員，一直是多年來公平會在提名委員時的慣例，本次也依循這樣的慣例，提名公平會的事務官作為委員，對於近年我們公務員的待遇一直無法有效提升、人才外流、士氣不振的現象，相信是可以帶來一些鼓勵的。林處長從基層開始，一直受到長官的肯定，直到目前擔任處

長，相信這樣的經驗、經歷，對於公平會內部人員的士氣提振會帶來很大的幫助，可以說是一個相當值得肯定的人選。

至於接下來關於三位現職的主任委員、副主任委員跟委員的部分，大概主要從過去幾年的任內，他們所進行相關的工作，提供一些我自己分析的看法供大院參考。首先，就如同剛剛其實有提到李鎡主委任內一項重要的工作，就是針對數位經濟競爭政策白皮書提出了一個非常具有指引的成果，當中針對了許多國外的執法趨勢進行了分析，詳述了公平會目前在執法上面可能採取的一些觀點，所以許多事業在參與競爭活動的過程當中，都能夠去明確地預見公平會未來執法的方針，雖然針對一些個別的意見，在學界或者是在相關的業界，大家的見解可能不太相同，但是整體來說，這樣的全面盤點競爭法、全面盤點公平交易法的工作，其實是一個高度值得肯定的工作成果。當然過去其實大院不乏針對競爭政策白皮書抱持著一些批判的看法，可能認為特別像是媒體議價的工作，在競爭政策白皮書當中，相對來講是比較少的，有一些這樣子的看法，但是整體來說有這樣的成果，我相信從學界整體而言是給予一個肯定的評價，這個大概是我自己的一些簡單的觀點。

第二個部分，公平會這幾年致力於進行一些國際的交流活動，單純以今年為例，在今年 6 月的時候，就舉辦了國際研討會，邀請許多外國相關的學界、實務界的人士來臺灣進行交流；在今年 11 月的時候，也舉辦了 ICN 結合工作坊，也是針對國內外相關的實務運作情形，做了相當有意義的交流活動，對於國內的學界、乃至於實務界的發展，其實是一個具有長遠規劃的想法下所進行的工作，並且提升了我們臺灣的公平交易法、競爭法在國際上面的能見度跟知名度，我相信這樣的作法也是相當值得肯定的。

最後，在李鎡主委任內相當值得關切的一個重點，其實花了一些時間，特別是從 2002 年到 2003 年的執法觀點上面，開始做的一些消費者權益的保護工作，儘管我們學界向來認為公平交易委員會的工作並不在於做消費者保護的工作，對於這樣的執法態度，多半是抱持著一些比較批判的立場，但是整體來說，由於我國對於消費者保護的行政，相對之下欠缺一個有效的中央機關來進行統籌的執法，所以公平會有的時候還是難以避免的，必須要去承擔這樣的執法任務。公平會在 2002 年針對事業隱匿重要交易資訊，在美容的過程當中進行一些濫用煩擾行銷的手法進行了裁罰，在 2003 年年底一連串針對一些使用交友軟體吸引消費者，然後基於一些戀愛的心理上面進行消費，進行了 5 個處分書，都顯示出了這屆公平會對於公平交易法的執法，似乎不是單純只是把重點放在競爭法，而投注了更多的心力在做一些消費者保護的工作，這樣子的成果對於國內消費者的權益當然是能夠帶來一些有效的幫助，某種程度上面也是值得肯定的作法。

但是接下來幾個部分，關於一些競爭政策，其實特別是在我國所謂的競爭法，公平交易委員會作為競爭政策的主管機關，形成一個競爭政策其實是它很重要的任務，但是競爭政策的執行其實主要大概就是在今天這樣子的機會當中，針對公平交易委員會的委員到底要如何組成，會對於未來公平交易委員會所採取的競爭政策帶來一些重要的指引跟形成，這個地方我們從數位經濟競爭政策白皮書的內容當中其實可以提出一個值得大家去關注的重點，就是在數位競爭政

策白皮書的第 163 頁當中有提到，關於我們的公平交易法第十九條維持轉售價格這樣子的行為的執法方針，未來要更重視，建議公平會去考量擁有顯著市場力的事業，才有可能透過維持轉售價格的行為影響市場當中的競爭，這樣子的行為其實某種程度上針對了現行法規範當中所不存在的限制去做了一些調整，某種程度上跟一些外國執法的方針是吻合的，也跟國內的出版業界所一直想要去爭取的所謂的圖書折扣限制的執法方針其實是類似的態度，但是這樣子的執法方針，某種程度上反映在這個白皮書當中、反映出了現任委員的意志，但是對於未來整體我國的產業秩序的形成到底是一個什麼樣子的影響？例如說假設今天委員的組成改變了，或者是一般業界到民事法院去提起民事訴訟了，競爭政策白皮書當中所宣示的這樣子的觀點到底會如何去形成，我相信也是值得我們在目前針對這次的人事議案去進行審查的時候，大院跟公平會這邊能夠針對這樣子的議題有更多詳盡的討論，我相信這個也是很多文化界、出版界的人士，大家所關切的一個很重要的競爭政策上面的議題，乃至於目前公平會也針對公平交易法去提出了一些修正草案，是不是能夠把這樣子的想法跟修正草案的內容去進行一些結合，讓未來公平交易法的執法能夠有一些更明確的運用成果，我相信也是值得在這次的議案當中，對於未來競爭政策的視野形成的過程當中可以去考量的一個重要問題。

最後一點，關於聯合行為的執法，在李鎡主委的任內很重要的一個方針，主要大概是希望能夠透過檢舉獎金這樣子的方式去爭取擁有這些違法行為事證的內部人員來提出違法行為的事證。相較於過去幾任公平交易委員會的主任委員普遍傾向去爭取透過搜索、扣押的機制去取得違法行為的證據，這樣子的執法方針，某種程度上是不太相同的，到底是不是代表說在我國的這些違法惡質的聯合行為，只要透過違法檢舉獎金的取得就能夠去解決、去打擊這些惡質的行為？其實或許也是值得更進一步的討論，是不是立法院有可能在這樣子的一個議題之下賦予公平會更多執法的任務跟工具去打擊違法聯合行為，我相信也是值得這次在進行審查的時候去討論的一個重要的議題。以上大概是關於我個人針對這次人選的一些淺見，提供給大院參考。

主席：非常謝謝牛曰正教授精闢的發言，謝謝。

下一位請雲林科大科技法律研究所楊智傑教授發言。

楊教授智傑：主席、各位先進，大家好。很榮幸受邀到此公聽會，以下提出一些公平會施政的大方向，是我個人對公平會的期許。這次的 4 位被提名人中，3 位都已經要邁入第二個任期，我期許委員們在第二個任期能夠積極任事，回應社會需求與期待，適度擴張公平會的職掌與作為。社會各界對數位經濟的市場競爭議題有許多期待，因為這樣的期待，促成了公平會於 2023 年 12 月公布數位經濟競爭政策白皮書，但從白皮書的內容來看，公平會打算用既有的公平法與執法方式解決數位競爭議題，不打算改變調整執法的方式或制定新的法律，這跟他國競爭法主管機關相比，態度保守許多。對數位經濟議題，參考其他國家可以有兩個調整方向，一、可以思考公平會的職權，要不要擴張到網路消費者保護領域；二、公平會可以思考要不要對數位市場的競爭問題調整執法方式。首先第一個方向，各國對於競爭法與消費者保護的主管機關採取兩種方式，第一種是合併管理模式，由單一機構同時負責競爭法的執行和消費者保護事務，例如美國、英國、韓國都採取合併管理模式；第二種方式是分開管理模式，以及競爭法和消保法是由

不同機關分別管理，例如日本和臺灣，雖然臺灣和日本一樣採取分開管理模式，但是臺灣的消費者保護法的執法方式卻大大不如日本，我國消費者保護法主要採取民事責任，由私人自己提告，主管機關消費者保護委員會沒有積極的調查權、裁罰權，另外整部消費者保護法也欠缺不公平或欺罔行為此種一般性禁止、處罰規定，沒辦法處理許多新興的網路消費者議題。相對地，公平會有幾個條文可以稍微切入處理消費者保護議題，一是公平法第二十一條規範不實廣告，但行政處罰的對象只能規範參與競爭的事業，而非任何人；二是公平法第二十五條規定事業不得為其他足以影響交易秩序之欺罔或顯失公平之行為，這個條文是學習美國 FTC Act 的第五條，在美國這個條文其實是屬於消費者保護的條文，而不是規範事業競爭的條文，但公平會可能會因為足以影響交易秩序這個要件的限制，不太願意動用這一個條文來處理消費者的議題。

對於數位經濟產生的消費者保護議題，若屬於合併管理模式的國家會更為積極任事。先看美國，美國的 FTC 同時監管競爭法與消費者保護法，美國的 FTC 法第五條後段的不公平或欺罔行為或手法，屬於消費者保護的概括條款，可用來處理網路上的新興薦證廣告、網站設計暗黑模式等各種網路消費者的議題。此外，FTC 也積極制定新規則來對付新的數位市場消費者保護議題，例如 FTC 最近提出一個點擊取消規則，要求網站必須讓消費者取消訂閱的方式與當初訂閱網站一樣容易，而不能刁難消費者。第二個規則是隱藏與虛假費用規則草案，其要求網站在對消費者銷售商品服務時，不能隱藏各項費用，也禁止有誤導性的費用。南韓也是採取合併管理模式，南韓公平會是競爭法和消費者保護的主管機關，在消費者保護議題上，南韓公平會主管電子商務等消費者保護法，有權調查、命更正與處罰的權限，此外，南韓公平會也會對各種網路的新興消費者保護議題提出新的指引或修法，例如南韓於 2024 年 2 月 13 日修正公布電子商務法等消費者保護法，特別為網路暗黑模式設計一個新的條文。因此我期許公平會應該積極任事、爭取修法，除了競爭法主管機關外，也兼做消費者保護主管機關，原因在於在消費者保護領域上，我國的消費者保護委員會太弱勢，比日本弱太多，而公平會現行的第二十五條本來就是消費者保護的概括條款，公平會有切入的空間，故公平會委員可主動研究修法，採取合併管理模式，修法擴張公平會職權，於消費者保護領域，也對數位經濟消費者保護議題提出具體的法案。

除了消費者保護議題之外，第二個要思考的是公平會對數位市場競爭議題是否調整監管方式，在數位環境中，因為網路效應容易形成獨占事業，出現各種超大型的網路服務業者，產生的競爭問題比實體市場來得更嚴重，而對於網路事業是否違反競爭法，事後判斷的方式卻很困難，故歐盟於 2022 年制定數位市場法，希望改變競爭法的執法方式，改採事前指定大型的數位市場守門人，包括大型網站和線上平台等，並且事前明確規定數位市場守門人應該做和不該做的行為。

歐盟這種對數位市場競爭監管方式的調整也影響了其他國家，例如英國於 2024 年 5 月剛剛通過「數位市場、競爭與消費者法案」；日本於 2024 年 6 月通過「智慧型手機應用程式競爭促進法」；南韓的公正交易委員會則於 2023 年提出「平台公正競爭促進法草案」，目前還在協商中。

再來，比較我國數位市場的監管架構，首先，我們有數位發展部，可是數位發展部強調發展，不太想監管數位市場，而公平會在數位經濟競爭政策白皮書中，似乎不太想提出類似歐盟數位市場法此種新法規，而選擇採取既有的競爭法執法方式，採取較為事後、被動的個案認定方式。

我期許我國公平會在亞洲各國中不要跑輸日本、南韓，而成為亞洲的引領者，在數位市場競爭方面，公平會應該學習歐盟、英國、日本乃至南韓研究數位市場競爭專法，將監管方式稍微調整提前。

總結：我對公平會有兩個方向的期許，突破既有的競爭法執法領域與執法方式，一是擴大職權到數位市場的消費者保護領域，並提出相關的法案；二是調整對數位市場競爭議題的執法方式，並提出相關法案，謝謝大家的聆聽。

主席：非常謝謝雲林科大楊智傑教授精闢的分析。

下一位請大眾聯合法律事務所王銘勇所長發言，謝謝。

王所長銘勇：主席、各位先進，大家好。今天早上很榮幸能夠受邀參加這一次的公聽會，以下針對這一次行政院函請大院同意的人事議案提供兩點意見給大家參考。第一個是針對行政院函請同意名單部分的意見，我們可以看到這一次行政院函請同意的名單有一個特點，就是這一次有 4 位，然後有 2 位是有法律專業的背景，有 2 位是有經濟專業的背景。第二點，他們 4 位其實都有豐富的公平交易法的執法經驗，有 3 位是委員的續任，有 1 位其實在公平會任職的時間也相當長。另外，第三點就是有 2 位原來是學者，有 2 位是行政官員出身。我們從這三點來講，我想這一次被提名人的特點都還滿特別的。

第二，我們從這一次被提名的 4 位這幾年在公平會執法的經驗，我們可以做一個績效的評析，第一個部分，其實剛剛諸位先進也有提到，第一點，在這幾年其實公平會強調的是強化在數位經濟時代競爭秩序的執法，那我們可以看到，在產業經濟的部分，針對網路產業其實有很多執法的案件。第二個部分，在執法的實際的作業上面，其實是越來越重視落實公平交易的正當行政程序。第三點，這一屆的公平會跟過去比較不一樣，這一次更重視司法對公平會處分案的審查意見，公平會的處分在經過司法審查以後，如果法院這邊有不同的意見，其實他們都會詳加去討論和分析，甚至委託學者來研究怎麼樣來調整。所以針對行政院函請同意名單的意見這個部分，這 4 位提名人如果獲得同意，我想是適才適所，應該可以使公平交易委員會的效能更加的發揮，這是針對名單的意見。

第二大點，在他們被提名或同意以後對他們有以下幾點期許，請各位參考，第一個就是公平交易執法的正當程序的法制化部分，我們的建議是會裡面後續可以再更加強，這個部分包括被處分人可不可以充分的陳述意見，然後還有相關卷證檢閱的部分，目前實際上的作法其實有慢慢的符合這個要求，可是我們的法令反而是沒有，所以這個部分建議就法令加以修正。剛剛前面一位發言的楊教授有提到，我們的執法不能輸給日本、韓國，日本跟韓國其實在行政程序的法令部分在這幾年來有很大的調整，雖然我們實際的作法有慢慢的越來越好，可是我們的法令其實是沒有修正的，這是很可惜的地方，我想我們應該要修正，所以才會建議修正以落實整個

國際重視公平交易行政程序法制化的潮流。

第二個部分，針對違法聯合行為的查緝，我們應該在法制的部分要去考慮我們是不是要抓大放小，這個當然是要考量執法的成本，比如說罰鍰金額如果太少或只是小規模的事業，你是不是要針對它去處分？事實上，我個人是認為在法制上可以再做一些審酌。因為今年非常的特別，會裡面有針對新竹城隍廟口的小吃管理委員會成員攤商做了一個處分，但是並沒有罰鍰，只有做處分，這個部分當然沒有錯，會裡面做這樣的處分有其法令的依據，但是如果會裡做這樣的處分，我相信也會有一個問題，以後菜市場如果同時漲價，大家一定通通提出檢舉到會裡來，那會裡面就會碰到一個尷尬的狀況，就是究竟要不要到菜市場去查緝、究竟要不要做一個處分。那這個當然是沒有錯，剛剛也提到了，會裡面針對這個部分確實有它的考量，或許也符合法令規定的要求，但是我們以這樣的國家充分的資源，是不是會讓人家誤以為：哇！中央機關都要管到我們菜市場價格的行為？這個部分當然還是剛剛提到的，會裡面的處分有它的依據，但是我們是不是應該去考量，針對這個部分，要放在大型的限制競爭的行為，這是我個人對這個部分的意見，但是這個部分或許在法制上要有更多的規範，或許會裡面的整個依據會比較強，所以這個是個人所期許的部分。

第三點就是我個人這邊會建議，會裡面應該要強化公平交易法執法的效能並活用機制，因為在我們的公平法裡面其實有很多公平會跟受調查對象協議的機制，包括停止調查程序、行政程序的和解、行政訴訟的和解和調解，可是很可惜的，我們會裡面相對於其他國家其實做的是比較少的。當然或許像剛剛提到的，會裡面有它的考量，但是其實我們的公平法已經有這樣的規定了，可是反而案件是比美國更少，相對於日本來講又更少，所以這個部分就變成會裡面又要花很多的心思在做執法的作為，那反而可能會讓會裡面的整個執法效能事半功倍，所以個人這邊還是建議後續公平交易委員會其實應該去強化會裡面跟受調查對象整個協議的機制，這個是各國整個執法作為的趨勢，這並不是只是我們單獨的，所以我們公平法才有這些規範。我們的建議是說，既然有這些規定了，我們就更應該活用這些規定，所以就這個部分提供第三點給各位做參考。

第四點的部分，我個人期許的部分就是我們公平會還是要積極提出公平交易法的修正草案然後送大院審議，以適應當代社會經濟的情況。當然剛剛幾位先進其實都有提到，這幾年來公平會很積極的在調整相關的法令，但是我們可以看得到，在法令部分修得很多，但是在法律本身，或許是因為爭議的問題比較多，所以反而提出的法律修正案比較少，變成在這個地方是不是足以因應當代社會經濟情況的調整，我想對這個部分恐怕要更積極的去討論、去思考並提出修正草案。

最後，我想我個人的期許其實跟今天到場其他先進有一個不一樣的地方，其他先進大概或許比較強調現在公平會在執法時會涉及到數位經濟、涉及到 AI，我們要怎麼調整作為，可是因為我個人是法官出身，所以我個人還是要回到原點，我們整個執法的行政程序還是要去強化，關於我們整個執法的行政程序，其實剛剛也提到了，我們在法律、法令的部分，就是實際的作為或許並沒有落差那麼多，但是我們整個法律的規範其實已經落後其他國家很多了。所以個人期

許我們新一屆的公平交易委員會能夠針對這個執法程序的部分更加落實去調整，以上意見，供各位參考，謝謝。

主席：謝謝大眾聯合法律事務所王所長精闢的發言。

下一位請臺大國際企業研究所盧信昌教授，之後我們再請楊瓊瓔委員發言。謝謝。

盧副教授信昌：各位先進、各位同好，大家早。我想今天這個機遇是非常難得，一方面作為一個產業經濟研究者，對於公平交易法跟市場競爭的議題，是長期在關注，個人因為過去三十年間也在消基會當志工，所以參與了不少遊走在消費保護、公平交易法跟整個市場競爭的討論，所以我大概就五個方向跟三個案例來跟各位切磋。

第一個，大家都很清楚，公平法對於欺罔跟不實廣告是一個執法依據，我在參與處理連動債，各位都記得自然人連動債年代，包括我們的劉兆玄院長都賠掉了大概 1,800 萬臺幣的退休金。那時候公平交易委員會就受理金管會的委託，以不實廣告的方式啟動調查，但是金管會在維持金融商品的自主開發，以及讓國內業者有國際連動的機會，還是試圖去踩它的線。所以我想這個案例告訴我們一件事，就是公平交易委員會在公平法的適用上，雖然沒有主動去對主管機關的議案做表述的空間，但是一旦那個問題大到一個程度，需要有一個斷然的止血，尤其當企業的某些行規，或者他們的常態作為，雖然看起來沒有實質違法，但顯然是顯失公平跟有欺罔事實的存在，我想在連動債這件事情上，當初我的參與可以看到貴會的用心。

第二個比較麻煩的，也就是大家都知道，我們從陳水扁的年代就開始對大陸的鞋襪、毛巾都課反傾銷稅，身為一個經濟學者，我個人對於這樣的反傾銷稅使用沒有落日期限、沒有具體的政策目標，深深感到痛苦！因為各位知道，一雙運動鞋課 80%，如果是淑女鞋、紳士鞋則是課 130%，臺灣消費者長期忍受，我們從陳水扁開始，為了切斷兩岸的某種經濟過熱，因而以反傾銷稅的方式，讓我們的消費者是買一雙鞋付兩雙的價錢。所以我的學生到國外去交換之後，發現了一件事情，就是在歐洲任何的百貨公司、超商買到的新款鞋，價錢跟在臺北的 outlet 一樣貴，原因很簡單，因為我們要繳 80% 的反傾銷稅。我多年來持續的寫文章，也要求跟國貿局這些高層對話，終於到去年，他們也真的斷然做了思考，然後在去年年底取消了反傾銷稅。可是請問各位，反傾銷稅 80% 拿掉以後，你到 outlet 去買運動鞋有變便宜嗎？沒有！主事機關在哪裡？這是一個跨品牌的行為，它當然是聯合行為，這些跨品牌的 outlet 各自在反傾銷稅取消之後，還是不做價格競爭，臺灣的消費者買到 outlet 已經是屬於劣等品、退貨品，或者是品管不夠高的品項，所以各位當然知道，你買的 outlet 鞋其實是不耐穿，很多人都摔倒，包括劉墉教授 84 歲的高齡穿了一雙 3,000 塊的鞋都摔倒，原因很簡單，就是那個橡膠成分是不合格的！我們繼續任由這樣的貨品打著反傾銷稅、打著保護臺灣企業的方式，讓消費者喪失選擇的自由、讓業者輕易地透過政策，可以達成實質的價格勾結，沒有人有作為！

第三個案例，打破不是那麼容易！從美國對於這些長春藤學校以聯合抵制特殊優秀同學的投機，就是多方申請、多方拿獎學金，但是最後發球權是在學生身上。當年雷根時代因為這些學校會開始做某種有意無意的人學管道勾結，反正你已經錄取了，我就不要他！這樣一個從美國的 FTC 開始介入，到跟教育界達成協議，大概就花了 5 年，5 年之後達成協議，其實到最近才

終於因為一方面美國的年輕人開始流行不念大學，因為他們認為平均學費 4 萬塊美金，4 年下來 20 萬美金的這種開銷，一半以上的家庭負擔不起。因為需求減少，加上大陸留學生不能到美國去這樣一個實質有意的作為，所以美國的高等教育機構現在居然是非常競爭的。我在美國一些朋友的小孩，手上都可以拿到六、七家長春藤學校入學許可，這在以前是不可能的！也就是說，一個概念、一個機關的態度，從它開始啟動，到變成一個大家接受的公約，但是因為它又涉及到違反這些學校的利益，因為他們的過度競爭，會造成他們在學費的收取、在學生的組合、在某些獎學金的給予上喪失主動權，終於要到整個美國社會因為高學費、因為整個抵制特定國家的留學生，現在不是僧多粥少，而是粥多僧少，因而讓大學終於開始競爭。所以我們對公平會期許，也希望公平會必須要在政策的延續性、在某些政策態度的一致性、在某些因緣際會，去試著抓取主動權以及重新跟社會做溝通的努力，必須要繼續！

因此我對於公平交易委員會有以下期許，一方面，我們的主委是長期有智財權方面的理解，智財權剛好是整個作為阻止競爭、作為所謂訴訟蟑螂，其實是常有的事情，所以我相信他的理解在整個不競爭或者阻止競爭的作為上，相當的深入。林慶堂委員一直在標榜他在傳銷方面的努力跟成就，的確，銷售渠道跟轉換競爭形式也是經濟過程裡一個常有的狀態，所以我想他們各自的這些作為，都有一定的經驗基礎在。另外兩位學者出身的觀點，雖然一個是在經濟端，試著去標榜他對於企業的友善，另外一個是在法制端長期有作為，但是回到我剛剛講的那幾個案例，以及我們希望公平交易委員會能夠秉持創會的初衷，能夠持續在帶動臺灣的對外開放、在帶動通路之間的競爭，跟在實質理解到臺灣作為一個國際的參與者，我們真的必須要在概念、在行動、在政策作為上領先群倫，因為一個民主的臺灣，最大的成就跟動力來源，就是來自於人民對於機關的信任跟支持。以上，謝謝。

主席：非常感謝盧教授的發言。

下一位發言請楊瓊瓔委員，發言時間 5 分鐘。

楊委員瓊瓔：非常感謝主席排定今天的公聽會，尤其要特別感謝所有專家學者，因為公平會在我們國家來講，其實食衣住行育樂完全離開不了公平會，所以它是第三中立的單位，可以說是非常重要的一個中立部門；本席提出本席的論點，以提供各位先進大家參酌。

公平會是作為維護市場交易、保障公平競爭的關鍵機構，它的組成與運作直接影響到整個產業的發展跟消費者的權益。所以根據行政院 10 月 30 號的提名，現任公平會李鏊主委、副主委陳志民先生及委員洪財隆都被提名續任，服務業競爭處處長林慶堂先生也被提名為新任委員，對於這四位被提名人的專業，我們必須要好好的來討論。

首先，公平會總共有 7 位委員，其中包括李鏊主委、陳志民副主委等 4 位委員的任期都在明年 1 月 31 號到期。李鏊主委在今年 9 月份的時候曾經表示，如果人事案卡關，造成剩下委員的人數少，審查流會，需要在時間內裁決的結合案就可以直接過關。所以很多人高度質疑是不是以人事案來卡關，讓很多必須要好好討論的案子卻真正的被卡關？

本席舉例，今年 5 月份外送平臺就表示要合併，本席也不只一次在立法院經濟委員會質詢公平會，必須要以公共利益為重，而公平會拖到了 11 月份才要業者來補齊資料。最近又宣布將原

先在 12 月 19 號要公布准駁的結果延長審查到最晚可以到明年 3 月 21 號再公布，顯見公平會不僅在做事上沒有達到社會大眾所需要的效率跟效能，還想用外送平臺合併案卡官位，我認為如果真的如此，是非常的不妥。

我們再以機關橫向的聯繫來看，外送平臺合併案還涉及到勞動部、交通部等相關單位，必須好好的討論跟配合。交通部在 10 月 11 號預告修法明定機車外送平臺的費率公式，因為社會大眾，尤其消費者以及店家，大家都覺得非常的不安，這個標準到底是如何？世界各國有很多有訂定相關平臺的費率基準數。勞動部在 10 月 16 號表示不支持外送平臺的結合案，這是勞動部在 10 月 16 號就已經非常明確的表示。但是，併購案的權責機關單位，也就是我們的公平會，至今還裝聾作啞，12 月 9 號的時候還用重新界定市場以及估算市占率來掩蓋這幾個月沒有做事情，漠視了 14 萬、將近 15 萬的外送員，以及十多萬的店家，以及全臺消費者的權益。

所以本席要在這邊說，被提名的委員以及現任的委員，公平會應該要以專業、以民為本的立場，確保公平會維護市場的秩序，這是非常重要的，讓公平會能夠真正的替臺灣的經濟發展跟公平競爭再創更穩健的基礎。所以我在這邊要特別的感謝所有的專家學者，因為社會大眾對剛剛本席所提出的這一個案子是非常非常的關心，也特別提出，在政府部門中需要配合的部門都已經拿出他們的立場，所以我們也非常希望能夠聆聽各位專家學者的寶貴意見，讓公平會能夠真正成為守護臺灣人民的產業發展的保護。謝謝。

主席：謝謝楊瓊瓔委員的發言。

下一位請台灣經濟研究院林欣吾副院長發言。

林副院長欣吾：主席、在座各位委員跟學者專家，大家好。我是台經院林欣吾，我大概分成四個部分來談今天委員的續任跟新聘案。

首先我先談一下自己個人的經歷，我在台經院帶的團隊都在處理創新及創業的議題，長期都在看臺灣產業結構的變化，我曾經擔任過第 6 屆行政院公平交易委員會委員，這幾年我一直都在協助一些國內外大企業處理競爭法的議題，當然，我也一直在協助臺灣的企業處理相關法遵的議題，所以我一直都在看臺灣跟國際上各種競爭法的演變。

公平會其實就像剛剛委員所提的，我覺得這個概念非常非常重要，它其實在處理的議題不是只有執行公平交易法，其實它的任務是在確保臺灣的市場能夠自由與公平競爭，要促進經濟的安定跟繁榮。所以在處理這個議題上面，我們不能夠只看待公平交易法，當然公平交易法的執法跟修法是一個很重要的事情。

現在從臺灣的角度來看，整個臺灣市場跟產業的演變上有哪些很重要的挑戰？第一個事情，當然我們現在很清楚的是數位、AI，現在正在舉行的全國科技會議在談，重點在談 AI 怎麼去協助臺灣持續發展，另外一個議題是永續的議題。但是這個地方有兩件事情，一件事情是我們怎麼在這樣一個新的局面底下促進臺灣市場的公平競爭？但是有另外一個議題是在於臺灣有這麼多的大型業者，特別是半導體或伺服器的業者，我們在國際上有很高的市場占有率，這些業者其實會面臨國際競爭法的一個挑戰，所以這個時候這些業者怎麼合規也是一個很重要的議題，否則我們臺灣可能會因為這樣，就像當年的面板一樣，受到很大的威脅，這是一個。

第二個事情，各位可以看一下公平會的年報，各位可以發現到，這幾年來，關切臺灣市場競爭狀況的民眾越來越多，這是檢舉案件數，我在 100 年從公平會離開，到現在，從 112 年的數據上看來，檢舉案增加 50% 到 60%，也就是說，我們臺灣民眾對這個事情已經越來越認真。這個時候出現了另外一個問題，就是到底哪一些業者是被檢舉的業者？如果各位仔細去看它的比重，主要都是跟民生相關的議題，也就是零售批發業，100 年的時候是 27%，到 112 年的時候達到 49%，所以這個事情會變成不是只有臺灣的大企業需要重視競爭法，臺灣的民眾也很關切自己日常生活當中的相關市場是不是面對公平競爭。

另外一個事情是，如果各位再看一下公平會的年報，你會發現到他們的職員數是在下降的，在這種情況底下，當然我知道立法院有協助提高公平會的預算，但是這個預算可能還是相當有限，重點還是在於怎麼協助公平會，在資金上面或者是資源上面可以協助他們提高執法的效率，也就是說，我們大家都希望它嚴格執法，可是從另外一個角度來看，假如它的專業能力或者是數位技能沒有辦法提升的話，這個時候我們只是在強加於公平會的任務跟責任而已。我們就回來看國際上是怎麼處理的，我剛剛有提到，其實我一直在看國際上怎麼處理數位跟 AI，在競爭法議題上的處理，他們其實非常強調怎麼導入數位跟數據分析的工具，然後這些工具其實是在協助這些執法機關進行事前偵測、風險評估及輔助調查，但是這些事情基本上需要人也需要經費，所以我覺得這是我們必須要重視的一個挑戰。

最後一個，我們現在在談均衡臺灣的發展，這裡有一個很重要的議題，我剛剛有提到，其實公平會組織法裡面在談的事情是在促進臺灣的自由跟公平的競爭，但是我們有一個議題一直都沒有談，我猜大概已經有 20 年沒有在談了，就是我們怎麼談整體跟各個部門的競爭態勢，這個部分我覺得滿好的一個事情是公平會這幾年因為國際的交流，所以他們跟 OECD 有一些交換意見，我這裡提了一張圖，我想在座應該有很多經濟學家應該可以理解這個議題，OECD 有一個指標叫 PMR，PMR 越高表示這個國家的管制制度越差，但是管制制度越差，這個圖是負相關，所以它的多因素生產力就會偏低，當我們現在在跟 OECD 交換意見、交流的時候，其實我們應該回來檢視這件事情，我們到底整體跟各個產業部門，它的競爭態勢跟國際的水準比較大概是如如何，如果是，這個時候其實它對於我們整個國家經濟體系跟各個產業部門，它的多因素生產力應該是會有幫助的，所以這個事情或許我們應該從公平交易委員會組織法的角度重新來想這件事情，應該對這個事情有一點重視，提供它機會、給予資源，讓我們好好檢視一下臺灣的管制狀況，然後協助臺灣有另一波新的發展，讓各個部門更為競爭，可以協助我們臺灣生產力越高。

我對於這 4 位委員是抱持同意的態度，一個很重要的原因並不只是單純的個別因素，當然個別的專業是大家認可的，但是其實在過去幾年裡面，根據我的觀察，他們已經在很多地方朝著剛剛談的這幾個面向分別去布局，因為剛剛幾位專家學者都有提到很細的一些議題，我就不再多做說明，但是我這裡必須要提的一個很重要的議題是在於，我發現到、我觀察到他們這幾年處理的案件，其實在過去可能比較偏重在一些比較不是那麼嚴重的違法行為，這幾年反而是在聯合行為上面，特別是去年，有非常多聯合行為的處理，依我的經驗，聯合行為是一個非

常難處理的議題，他們願意勇於任事，發揮他們的專業來處理這個議題，這是非常不容易的。

最後就提出我的期許，大概 4 件事情，因應剛剛 4 個方向，我想我們必須要針對數位跟 AI 還有永續的趨勢好好地處理，我們可以參考 G7 的一些作為，我們好好地來調整臺灣的作法。對於國際數位的大趨勢跟職員的減少，怎麼數位赋能公平會的同仁、怎麼樣導入工具，我想這是一個非常重要的事情，我們不能夠只是要求他們嚴格執法、公正執法，我們必須要給予足夠的資源跟能力來協助他們。另外一個事情是在於我們怎麼樣子兼顧到大範圍民眾的需要，特別是我們現在發現到零售批發業者比重增加，而且我們公平會還負有一個責任，就是防制人為操縱物價的議題，我們怎麼樣能夠透過數位工具來協助公平會，提高他們在處理這些議題上面的工具，然後能夠減緩這些議題，讓民眾們可以有更好的公平交易跟競爭的環境，我想這是我們應該協助這些委員來處理這些議題。最後一個是整個管制的調整，我想這是對臺灣再往前、再往上升級的一個非常重要的議題，當然這裡可能會有一些狀況是我們跟 OECD 的溝通上，調查結果如何，這個事情應該還滿值得我們來關注而且期待，希望我們把這樣的競爭評估跟法規調適的議題能夠帶進到臺灣的競爭環境裡面來，以上提供大家參考，謝謝。

主席：謝謝台經院林欣吾副院長的報告，謝謝林副院長。

下一位請世新大學傳播學系郭迺鋒教授，謝謝。

郭副教授迺鋒：很高興第二次來到專家的會議裡頭，提供給大家來看公平會的續任委員以及新任委員他們的才華在哪邊。我們先看一下或者是審視一下，其實整個世界到了 VUCA 的時代，其實應該從後面看回來，就是在整個態勢上面非常地模糊，模糊性非常高，任何事情的發展，它是很模糊的。再來就是說很複雜，一件事情是很複雜的，以公平會來看的話，從供需這樣的簡單市場裡頭，其實它複雜度非常高，也就是說在數位服務經濟時代，這件事情提高非常多，也非常不確定性。另外，也就是說，它的變異是很快的，如果我們從這個架構去看公平會這幾年，因為有續任的主委、副主任還有洪委員，還有新任的林委員，其實新任的林委員在服務處已經擔任滿長的時間，這個經驗對於我們要走上服務經濟時代非常非常重要。我們如果看這幾年，其實過去傳統的公平會比較是從供給面去看廠商有沒有勾結、有沒有合謀、有沒有壟斷，其實這種市場失靈的狀態，大致傳統的公平會處理得就滿上軌道的，但是現在的廠商，因為實體還有數位時代、數位網路、暗黑商品非常非常多，所以這幾年在續任委員還有服務處的處長，我們好多次的接觸，其實他們對需求面——就是廠商如何到了需求面導引消費者做出不利自己的行為這一塊，公平會這幾年花了非常多的力氣在裡頭，就是暗黑模式的運用。所以說在剛剛講的模糊、複雜以及不確定，另外快速的時代裡頭，我們的公平會這一次提名的，我覺得是非常非常適任的，也就是說從戰略或者是趨勢優勢上面，我覺得這 4 位委員都有其長處，團隊力量是非常強的，要應付那樣的一個世界，這樣的團隊再加上還有幾年後才會到任的，整個組織力是非常非常強的。

因此，我覺得從幾個角度來看一看，提供給將來審查委員做參考，第一個，在執法上，過去幾年其實在主任委員、副主任委員還有洪委員、林處長的積極執法上面，我覺得非常有成效，也是前面幾位專家學者都提到了。另外非常重要就是政策創新這件事情，在前一任的組織裡頭，其實對於政策創新，尤其是數位經濟白皮書的制定，完全跟上歐洲的腳步，其實全球化競爭

法，大家一起協同、大家有一致的看法，其實非常非常重要，所以說第二點就是政策創新。再來就是有關技術的應用，就是過去傳統的公平會處理的議題，大致是市場結構的模型，大致就可以了，可是這幾年屬於這種體驗的、數位經濟時代的，其實如果沒有在技術應用上面，尤其是大數據的應用，這幾年公平會內部組織也產生新的大數據應用，當然這跟主委、副主委還有委員們同心協力，對於大數據的應用這一塊，我覺得速度上都蠻上軌道的。

另外就是國際合作，因為超級大廠就在那邊了，像谷歌、FB、Meta，其實不是單一的國家內部的議題，經常是全球性的大廠，那我們對於他們的作為，可能是供給面的，可能是需求面的，可能是有關消費者人性上的失控、失靈會被誘導出來，而公平會到底要用怎樣的角度切進來？有時候就單一國家的公平會的看法，不足以撼動整個趨勢，可是有歐盟的力量、美國的力量等等的看法、趨勢，都有助於反壟斷，把人心導正，把廠商透明度加高，所以國際合作是非常重要的。這幾年其實公平委員經常邀國外的學者專家來臺灣演說，也參與了去國外交流，我覺得這個是非常非常重要的。

再來，有關教育推廣這一塊更重要，其實公平會目前的知識密集度是高的，那如何透過教育訓練跟我們的民眾做接觸，這件事情是非常重要的。所以我建議，未來新的主委上來之後應該加強這部分，就是增強社會的認知。

另外，在部會部會裡頭，我感覺就是，公平會在行為經濟學上的應用是非常非常深入的，如果我們看看美國、歐盟，他們在行為經濟學上助推的這個模式上的探討實作，以及教育宣導是非常多的。我特別提的就是，洪委員在這一塊，大概是國內裡頭最注意的。謝謝。

主席：非常謝謝世新大學郭迺鋒教授的發言。

下一位請五翰法律事務所黃國鐘律師。

黃律師國鐘：敬愛的邱召集委員、各位貴賓、各位好朋友。剛剛聶建中教授說，早上 2 點鐘才從東京回來，我以前去康橋、哈佛、吳東昇委員家玩大富翁，發現有錢人玩大富翁跟我們一般國民不一樣，土地可以拿來抵押借錢，遊戲中還可以跟其他的競爭者借錢來蓋房子，以便以後收取過路費和保護費。其實公平會可以考慮，參考第二張圖形反壟斷的這種遊戲，加深國民對於競爭法的認識。公平會的組成，其實管制經濟學和國企管理學比較重要，我甚至主張，台電、中油、臺鐵的定價或定價公式，要徵詢公平會的意見。

再來是獨買的圖形，只有在中級的經濟學和高級的經濟學有，可以來檢視球員是不是受到球團的剝削、外送員是不是受到平臺的剝削，甚至可以檢視台電是不是圖利綠電。

再來就是一般教科書可以看到的獨賣經濟學的圖形，飛機上的每個座位其實都是差別取價而來。我是因為在報紙上看到，士林地檢署把扣押的黃牛票拿去平臺重新拍賣，我有個問題，就是千萬富翁、億萬富翁、十億萬富翁來買那種周杰倫的黃牛票，是不是反映了他的特權的價值、時間的價值、排隊的價值，這些得到的錢，有沒有照憲法的規定，回到教育、科學、藝術工作者身上？

再來就是無謂損失，其實在英文的字義上面是指沉重的人或者是沉重的東西。舉重分蒼蠅級、羽毛級、重量級等等，其實 **deadweight** 是指沉重的東西。

剛剛有很多先進講到歐盟的指令，我剛剛溜出去到小吃部吃飯，看到電視上的標題是立法院

在打架，其實選罷法和採購法都是競爭法，而財政部作為政府採購的主管機關，只是還沒有施行，我甚至建議，公平會也輪流作為採購法的主管機關。在行政程序法有規定，海洋廣場的競爭方式，要給競爭者表示意見的機會，資格和價格，都要先給競爭者表示競爭的機會。

我還在士林執行署的研究報告裡面，說日本的國稅徵收法採取維克里拍賣的方式，就是第一高價的人只要付第二高價的價格。我們知道荷蘭的鮮花拍賣是降價拍賣，英國的古董拍賣是升價拍賣，而維克里拍賣得到諾貝爾經濟學獎，是說第一高價的人付第二高價的錢，這樣就不會聯合壟斷，就不會互相勾結。結果我看那個研究報告，好像是誤解了它的內容，應該是還沒有採取這個制度。

再來就是公平會也主管不正競爭，我主張，讓地方政府也有不正競爭的主管機關的權限。不但如此，公平會還可以設東、北、中、南 4 區的分會，天地會各地都設有分會，公平會如果設立分會，我相信在不正競爭方面更有保護消費者的功能。

我有一張投影片是寫「競爭法打不過大聯盟」，意思是球員打不過財團。今天的華爾街日報頭版就說，有錢的人向川普屈膝，因為祖克柏跟貝佐斯對特朗普的就職基金會各捐了 10 億美元，他們以前對就任總統從來沒有這樣捐過。

再來我有一張投影片是在講西洋棋，洪財隆委員很喜歡玩西洋棋，我要說明的一點就是西洋棋沒有拐馬腳，白馬可以跳出來，變成維也納的開局；中國象棋和臺灣象棋有拐馬腳，其實在有些事情上是不對的。

剛剛楊瓊瓔委員提到人數卡關的問題，我要報告的就是，這些聲請釋憲的人都沒有講到人數卡關的問題，大法官寫出來的意見是指，那個叫做附帶意見，沒有拘束力。大家都提到說提名人有沒有夠格或不夠格的問題，清華的黃提源教授有教我序位經濟學，他曾經選過新竹市長喔！我要講的就是說，大師兄提名 4 隻黑貓，藍、白黨團提名 4 隻白貓，黑貓抓第 3、5、7、9 隻白老鼠，白貓抓第 2、4、6、8 隻黑老鼠，那對不起，黑貓要有 2 隻讓位給白貓。我覺得這種檢視的方式比較公平。

美國的反托拉斯法學者 Bork 曾經被提名為大法官，他因為以前把特別檢察官免職（尼克森要求把特別檢察官免職，法務部部長辭職、副部長也辭職，Bork 覺得法務部這一家店還要繼續開下去，就把特別檢察官免職），後來他的提名沒有被參議院通過，「bork」這個字甚至成為阻止人家受到公職提名的英文字，還寫在劍橋的字典裡面。

剛剛楊瓊瓔委員有提到「優步」跟「熊貓」的問題，我跟各位貴賓報告，印尼的 Gojek，就是外送平台的大老板當上了印尼的教育部部長，我想范巽綠委員、范雲召集委員一定非常的羨慕。

我還有一張投影片是在講輝達的反壟斷調查，我要提出來的就是說，當我們看到這種新聞的時候是同仇敵愾嘛，但是公平會不要自失立場，我們是競爭法的主管機關，所以守好自己的本分就可以了。

剛剛有幾位先進也提到數位經濟的問題，在我看來，跟我國的經濟規模有點關係，所以以前高虹安委員講說，跟澳洲、日本、韓國打群架，就是幾個國家聯合起來的經濟規模讓那個平台能夠接受。

最後，我們有一個被提名的委員是寫估價的論文，還有我要講，今天德國的信任投票就是說：你是不是還繼續愛我？如果不繼續愛我的話，我要解散國會。在臺灣，不信任投票反而是一種自殺的方式。謝謝各位。

主席：謝謝黃國鐘前委員，也是現在五翰法律事務所的律師，謝謝您的發言。

下一位請淡江大學財務金融系聶建中教授。

聶教授建中：主席、在場的各位先進、嘉賓，大家好，我是淡江大學財金系聶建中。剛才黃國鐘稍微敘述我是昨天 2 點回來，不是，我是昨天早上回來，但是半夜 2 點開了 email，知道今天的主題，以及公平會人事案，所以向大家道歉，我晚知道訊息，因為收到通知的時候我出國，資訊是寄到我們學校，所以我在家沒看到。

我稍微在這邊敘述我要講的東西，剛才看到前立委黃國鐘律師這個教案的時候，有點嚇一跳，這麼厚，我更要強調，裡面有非常多經濟學的理论，從反托拉斯（antitrust）到各種經濟學的消費者爭議等等的東西，很淋漓盡致。他是個法律人，現在我從經濟學的角度來再加強我的一些想法。

在我們所學的經濟學裡面，最基礎的東西是我們有 micro 和 macro，個體經濟學強調兩件大事而已，我現在要強調的就是公平會未來可能要把關這兩件大事，當然，第一件無庸置疑的就是 fairness（公平），你看川普在 2018 年 3 月 20 日一上台就說要 fairness、fairness、fairness，就是中國跟他所做的東西不公平，講了 3 次，所以他要 negotiate，他要 reciprocal，就是要互惠。公平之重要不可言喻。我在教企業社會責任，強調的就是不管主僱關係或是對待所有員工都要公平對待，太重要了！

但是剛剛有講到市場中有時候會產生不公平，像剛剛黃律師有講到，非常重要的就是市場所謂的完全競爭市場和不完全競爭市場（imperfect competition），但不完全競爭市場是有分類的，它有所謂的 monopoly（獨占），剛剛有講到 anti-monopoly，還有 oligopoly（寡占），當然還有所謂的 monopolistic competition（獨占性競爭）。

這個是我最後要講到，委員必須要有什麼樣的一些 know-how，才有辦法做好公平這件事情，因為我們要普惠。

當然，因為時間的關係，我要儘量快。我也稍微看了一下公平會的職掌，我們知道公平會是 80 年，就是 1991 年 2 月 4 日公平交易法立法以後，隔年 1 月 13 日成立，這些都是我剛剛在手機上看的。重點是它的職掌，我大概 lump sum 看出來它有 5 個重點，第一個就是法規的擬訂，第二個是公交法之審議，第三個是對很多經濟活動或事業活動的調查、盡職調查，第四個是如果發現違法，要如何做最公平的處分，第五個就是當然還有一個叫做宣傳，要有熱忱去宣導我們的公交法。其他我就不說了。這很重要。我要 lump sum 講一下，因此我覺得做為一個公平會的委員，最少要把持「3 乘 3」9 個條件，第一條件的「3」我覺得非常重要，叫「心、才、德」，第一是要有熱忱，當然，我不管是誰任命這些人，第一個是他的熱忱要絕對足夠，第二個是他必須要有足夠的專業，也就是「才」，第三個是他必須要公正，就是道德。所以「心、才、德」是唯觀、唯識，是你做任何事情最基礎的「3」，我覺得這三樣東西必須要把關。當然最後我再分析一下我剛剛所認知的所謂的三緒一心的人的我的看法。

第二個「3」我覺得也很重要，第一個是一定要入世，因為我看了一下它的職掌裡面甚至有多層次傳銷這樣的一些活動在裡面，因為他必須要很入世，知道民間怎麼樣去玩傳銷，有些東西在傳銷的時候怎麼樣有模糊空間，有些人不小心過了兩層就變成傳銷，實際上他不是。譬如我有協助一個萬寶祿的老板，他自己告訴我他絕對沒做傳銷，只是因為醫師公會的一些貴婦團協助了他、跟他的醫生拿他的萬寶祿的酵素去賣，結果就被告了，就變成了傳銷。我是不知道這裡的法律怎麼去定義，但是我覺得他必須很入世，知道民間需要的人是什麼、供給的人是什麼，在供應、需求中，這些所謂的 define 要非常的清楚，當然這跟法律有關、跟經濟有關，這是很重要的入世。

第二個我覺得也很重要，叫「引領」，這是第二個「3」。因為我剛剛也去看了一下這整個公平會的組成，它有 193 個人員，有 8 個約聘，總共 201 個人。在這 201 個人裡面，比較有趣的是我看了一下它的分布圖，經濟、商學背景的占 45%，法律背景的占 19%，同時具備法律與經濟（財金法）背景的占 4%，最後是資訊管理（MIS）背景的占 3%，當然還有一些是 other，包括跟教育、公行有關，占 29%。這個組成我覺得非常的棒！為什麼？因為裡面最重的就是經濟、商學，因為這是一個經濟、商學的活動，再來就是結合了法律，它不要太多，19%我覺得剛剛好，這個我非常欣賞。這是第一部分，就是它的人員結構。當然，教育程度的部分我也看了一下，它的博士不需要太多，占 2%，但是現在取得碩士學位很容易，占一半以上，是 51%。這個東西不可質疑，我覺得它是一個還不錯的組織。

第二個「3」就是入世之外還要引領，因為它這個職掌和組織，我覺得帶領的人最近也發生了一些上對下的不好的行為，這些引領就是你要怎麼去和善、親和力，跟下面的人處得好，因為上面的人背景什麼都不重要，他只要做好管理，是下面的人專業要夠，我看這個組成是很好的。

我等一下再講專業，我看專業是法律人比較多，只有一個經濟人。

再來就是我認為很重要的第三個叫做「投入」，他一定要投入這個東西，要用同理心去瞭解整個市場的人需要什麼，我覺得要入世、引領、投入，就是同理心我覺得很重要。

第三個「3」我覺得非常重要，我先講一下我覺得要任職的人的條件，第三個「3」就是宏觀、前瞻還有智慧。我們知道世界一直在變化，川普上來也有很多的變化，我昨天回來以後，一下機就到一個基金會去做演講，講的是川普未來、川普 2.0，講了非常多，也對這個世界將來可能的變化做了一些我自己的勾畫、一些沙盤推演，不過我要講的重點是宏觀，因為我們要知道世界在變，剛才才講到數位，我們現在走上數位平臺的消費，像最近所謂的 Uber Eats 和 foodpanda 的併購案，這也是一個世界的變化，所以你一定要宏觀，了解世界的趨勢怎麼走，要不是疫情，我相信這個所謂的外送平臺也不會旺到這個樣子，但不管怎麼說，我覺得人一定要宏觀，要有遠見，這是第一個。

當有遠見，另外一個就是要結合到前瞻。宏觀是一個橫的，前瞻是一個縱的，所以也要知道未來的走勢，這非常重要。

第三個，我覺得要運用智慧，因為這是一個普惠的東西，剛才楊立委有講到，不管怎麼說，一定要勇於以民為本，那就是要普惠大眾，所以我覺得非常重要，因此我最後要講的是，心、

才、德也好，入世、引領或者同理心也好，或者是最後講的宏觀、前瞻、智慧也好，最後我就 lump sum 起來，就是這些人一定要做到所謂的認真、善盡職守、不可怠慢、拖延，非為己私己利，當然我們最怕當了一定的職位而為私利，最後是要勇於以民為本。

時間關係，我必須再講一下個體經濟學的條件：第一個是 fairness。我剛剛講公平，其實你去翻個體經濟學第一章，就是這兩個字，不用讀別的，個體經濟學第一章一開始就講社會資源是有限的，就 scarcity，然後要怎麼做最好的 choice，這是最基礎的兩個。然後講個體經濟，就是什麼叫 efficiency，efficiency 我覺得非常重要，我只能這樣強調一下，剛才這 4 個委員我並沒有特別查他們的背景，剛好黃立委這裡有 lump sum 起來，就是很厚的一本，我看到第 36 頁提到 8 位委員只有 1 位是經濟背景，其他 7 位都是法律背景，那我就很擔心，很擔心用法來束縛人民。當然，我覺得法非常重要，但需不需要這麼多人來喬這個法，我覺得不一定，我倒覺得經濟人非常重要，為什麼？因為這跟經濟活動非常非常有關係，我跟各位講，剛才的 monopoly 或 oligopoly 一樣，寡占市場也非常需要公平的處理，因為不管是不是聯合壟斷等等，都非常重要，甚至不管愛買、家樂福在拆價拆量，他們之前有沒有用所謂的情資在看對方做的時候哪一些有違法，這些經濟活動是非常重要的。還有更嚴重的叫做完全性競爭市場，看起來是一個完全競爭市場，但它也是一個完全的獨占市場，大家知道嗎？叫 monopolistic competition。所以我剛才講的 efficiency，用最後這樣來 end up 我的話語好了，時間實在很短，我不知道我一下子竟然把時間用完了。

我現在要強調的就是，雖然我剛看了一下新聞，李鎡主委講到這次 Uber Eats 和 foodpanda 的問題，他們從 5 月 14 號就開始在公平會的申請網站宣布，最後在 11 月 15 號他回答了一句話，表示依據法律規定最快可能是 30 天，最後還可以延 60 天，一直到明年 3 月。我心裡有一個疑問，why？為什麼？因為 efficiency 是效率，當然，效率的另外一個字詞叫積極（aggressive），作為公平會委員，如果你不積極、有效率的話，如何去做好你所謂的公平交易呢？

我最後再強調一下，因為時間關係，我這邊最後有兩個重點，第一個，個體經濟學裡面非常強調兩件事，第一，fairness，公平會就是做這個事。第二，efficiency，我發覺他們的積極效率可能不夠，這個就會讓人聯想到我剛剛講的，會不會有所謂怠忽職守的想法？但我希望你能夠積極、積極再積極，因為這跟人民有關，很多東西不能拖。

我跟各位報告一下，矽谷訂了一個非常重要的 AI 法，為什麼他們要訂 AI 專利法？因為在矽谷這個地方，如果不告訴你現在的法律訴訟就定案的話，他可能會去訴訟，然後一拖就 5 年、9 年，整個 GPT、整個人腦就改變了，所以有些東西如果拖久了，市場絕對會變，所以不能拖，因此我覺得積極、效率非常重要。

我看了一下這些委員，其實他們留任和續任我沒有很大意見，但是同質性太高，這不是我喜歡的，裡面太多法律人，太少經濟人，這是我的質疑，謝謝大家。

主席：謝謝淡江大學財務金融系聶建中教授的發言。

下一位請臺大生物產業傳播暨發展學系王淑美副教授發言。

王副教授淑美：主席、各位與會來賓，大家好，我是臺大生傳系的王淑美。針對今天的提名審查，我大概有兩大項的意見跟建議。

第一個部分是關於所有提名人的資料呈現，我認為除了目前現有的陳述方式，應該要加上績效評估部分。所謂績效評估，是指我們期待這些委員在任內、任期中能夠執行幾件事情，第一個是他們當初被提名時自己所提出來的相關政策及政見，在他們就職的期間內，是否可以達成？我希望做一個績效評估的呈現，讓我們了解他們在這段時間裡是否如他們所言的，達到他們將來要做到的這些事情。第二個部分要呈現的，應該是針對他們在任期內所有因為時事所產生的事件以及對應的成果，這樣子就可以展現出來他們針對時事、實務所展現的務實處理能力。第三個部分則是在他們任內的一些例行性公務。分成這三個部分來進行分項分析的成果呈現，可以讓所有審查委員對於他們的績效評估更加明確，無論就質化或量化都可以更負責的來行使同意權，這是第一個部分。

第二個部分則是針對整個政策未來發展方向應該要注意的重點。我個人認為最重要的應該要正視 AI 參與我們的立法，還有整個消費環境的共同參與部分。我想前面有很多委員都已經提到了數位經濟、大數據，或者 AI 參與，但是絕大多數的人提出來的都是學術理論部分，可以給行政單位參考的東西相對比較薄弱，我在這裡所要提出的則是比較具體、可提供各位做立即遵從的部分，即有關於 AI 參與多個我們要關注的部分。我這裡要特別強調，在 AI 參與的時候，倫理還有風險必須是被我們所注重的，而我們關心的倫理和風險，可以用什麼樣的方式來處理？我建議公平會可以參考歐盟對於 AI 使用的倫理準則，歐盟對於 AI 使用的倫理準則擴張來講，包括民間如何使用 AI 作為相關的消費分析還有推播；如果政府機關也引用 AI 作為執法的配套工具，我們應該要如何注重？我這邊跟大家做幾項分享，第一，歐盟建議 AI 在使用的時候，倫理的準則上應該要有三個要件：第一個是合法，也就是資訊取得必須合法；第二個是資訊的判斷必須要符合倫理，倫理是非常因時、因地制宜的。這些是公平會非常需要深入討論的，無論是資料取得的合法性，或者是邏輯計算的符合倫理性。最後則是健全的 AI 使用環境，所以配套 AI 使用的一些使用準則、法規、範圍，也都是我們未來執法或立法時，應該非常務實地來明定這個部分，引領大家走上一個比較正確的方向，讓 AI 協助我們有更好生活的一個領域。

再來有四個原則，歐盟注意的第一個 AI 使用原則是公平，這也是公平會必須要充分使用的，這裡的公平包括資料取得的公平，以及演算過程當中價值的公平性，這也配合了下面另外幾個部分，就是可解釋性。目前所有 AI 平臺面臨國際間最大的質疑，就是它的知識圖譜，還有演算公式不公開，這造成了黑箱作業所做成的最後判斷、所做成的最後結果的建議，是讓我們疑惑的，很多人都只有使用，卻不曉得後面的邏輯，而這個不可知道的黑箱判斷邏輯，就會造成社會真正的不公平，而且這個不公平會隨著我們對 AI 的倚賴日升而加重；在加重的過程當中，如果我們後續才去追蹤，傷害就已經造成了，所以公平會在這個部分，無論是今天被提名的人選，或者是整個公平會未來在執行過程當中，對於 AI 的投入，有關倫理及規範部分，除了要關注外，最重要是要加重相關專業人才本身素質的提升，務使 AI 成為幫助我們生活的更好工具，而不是讓我們人類變成 AI 的奴隸。

最後有幾項具體要求，包括使用 AI 的這些單位，必須能夠公開他們的程式還有知識圖譜，並且接受外在人為無論是倫理或者適法性的一些監督，最後是在採取大數據還有一些資訊的時候，相關隱私、資料的處理，背後最深層的一些邏輯，都是我們必須在乎的。

透過以上我的這一些建議，希望未來我們是前進的在使用 AI，而不是被 AI 使用的一個組織和環境。以上是我的發言。

主席：謝謝臺大生物產業發展研究所王淑美副教授的發言。

下一位請黃國昌委員，發言時間 5 分鐘。

黃委員國昌：非常感謝今天與會所有學者專家，對於這一次本院審查公平交易委員會委員同意權的行使，提出非常多寶貴的建議，公平會這個單位，長時間以來，雖然在社會上得到的關注並沒有非常高，但實際上它對於整個市場經濟、甚至是消費者權益保護是至關重大，因此怎麼樣可以找出優秀人才，在公平交易法的立法規範意旨當中促進消費者權益、實現公共利益，這是我們在這一次人事同意權審查過程當中，必須要注意的重中之重的事項。

為什麼我會對公平交易委員會的委員同意權行使有這麼高的關注？我想用一個具體的例子加以說明。2018 年我第一次擔任立委的時候，在經濟委員會質詢，揭發了東洋製藥壟斷大腸癌用藥、控制藥品價格，不僅僅造成我國健保在這個用藥上的不當高金額支付，同時也侵害了非常多病患的權益。那個時候我針對這件事情提出質詢，而且公開檢舉之後，東洋製藥發出一個聲明，表示我在這邊質詢的是假訊息，他們的大腸癌用藥沒有違反公平交易法，這個是 2018 年我公開在經濟委員會所提出來的質詢。後續東洋製藥不管找誰當了門神，不管它對哪些政治人物有政治獻金的捐輸，一個專業、獨立的公平會，應該要發揮的功能是什麼？它應該發揮的功能就是站在維持市場秩序、站在保障消費者權益的立場上執法。老實講，以處理時效上來講是拖了非常久時間，拖了兩年半，公平會處分東洋製藥，裁罰 2 億 2,000 萬，另外一家跟東洋製藥進行聯合行為的美時公司，遭罰 6,500 萬元。從公平交易委員會事後裁罰的結果可以清楚看出，當初我在這邊質詢所做的檢舉絕對是有理有據，而東洋製藥或許因為背後政商關係非常雄厚，當初發新聞稿對社會散播假訊息，到今天為止沒有任何一句道歉，也沒有任何一句認錯。我認為一個專業、獨立、扛得起政治壓力的公平會，不管東洋製藥找誰當門神都一樣，必須要捍衛市場競爭秩序，必須要捍衛消費者保護權益，這是非常重要的，我也期待下一屆公平交易委員會可以扛得起壓力，繼續捍衛消費者權益，因為接下來在行政訴訟過程當中，東洋製藥不斷希望公平交易委員會能夠透過私下和解的方式來處理這個案子，我們這一屆公平委員如果通過了同意權的行使，是不是會繼續捍衛公共利益？是不是會繼續站在保障消費者的權益，堅守公平交易委員會應該有的專業、獨立立場，捍衛自己本身所做的行政處分，而不會跟這些大財團、大藥廠，甚至有政治背景在當門神的公司，私下就把這件事情給「河蟹」過去？這也是我們接下來在立法院會監督的重點。

再次感謝今天所有專家學者對於我們委員會所提出來的寶貴建議，你們所提出來的寶貴建議都會成為我們接下來行使人事同意權的重要參考，再次感謝各位，謝謝。

主席：謝謝。今天有很多專家學者八點多就到了，謝謝你們為了這個審查提供很多寶貴的意見，各位寶貴的意見，會作為我們預訂在 30 號審查時的參考。30 號之前，各位學者專家的寶貴意見，我們會把它詳細的彙整起來，給我們全院委員參考。

今天再次感謝各位學者專家提供寶貴意見，所有出席人員的發言及提供的書面資料，除刊登公報之外，我們會另外製作公聽會報告，送交本院全體委員及所有出列席人員參考。

所長王銘勇書面資料：

立法院第11屆第2會期經濟、司法及法制兩委員會審查「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並任主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員、林慶堂為委員，請同意案公廳會

王銘勇
國立政治大學法學博士
大眾聯合法律事務所所長
國立清華大學科法所兼任副教授
全國律師聯合會競爭法委員會主任委員

對行政院函請同意名單意見

- 此次行政院函請同意提名名單特點：
- 一、2位法律專業·2位經濟專業
- 二、都有豐富公平交易法執法經驗
- 三、2位原係學者、2位係行政官員

對行政院函請同意名單意見

- 李鎡主任委員、陳志民主任委員、洪財隆委員、林慶堂處長任職期間，公平交易委員會績效評析：
- 一、強化數位經濟時代，競爭秩序之執法
- 二、執法上重視落實公平交易正當行政程序
- 三、重視司法就公平會處分審查之意見

對行政院函請同意名單意見

- 結論：
- 此次行政院函請提名人選，李鎡續任委員並任主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員、林慶堂為委員，適才適所，如獲同意，應能使公平交易委員會效能更加發揮。

期許

此次函請提名人選，李鎡續任委員並任主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員、林慶堂為委員，如獲同意，有以下期許：

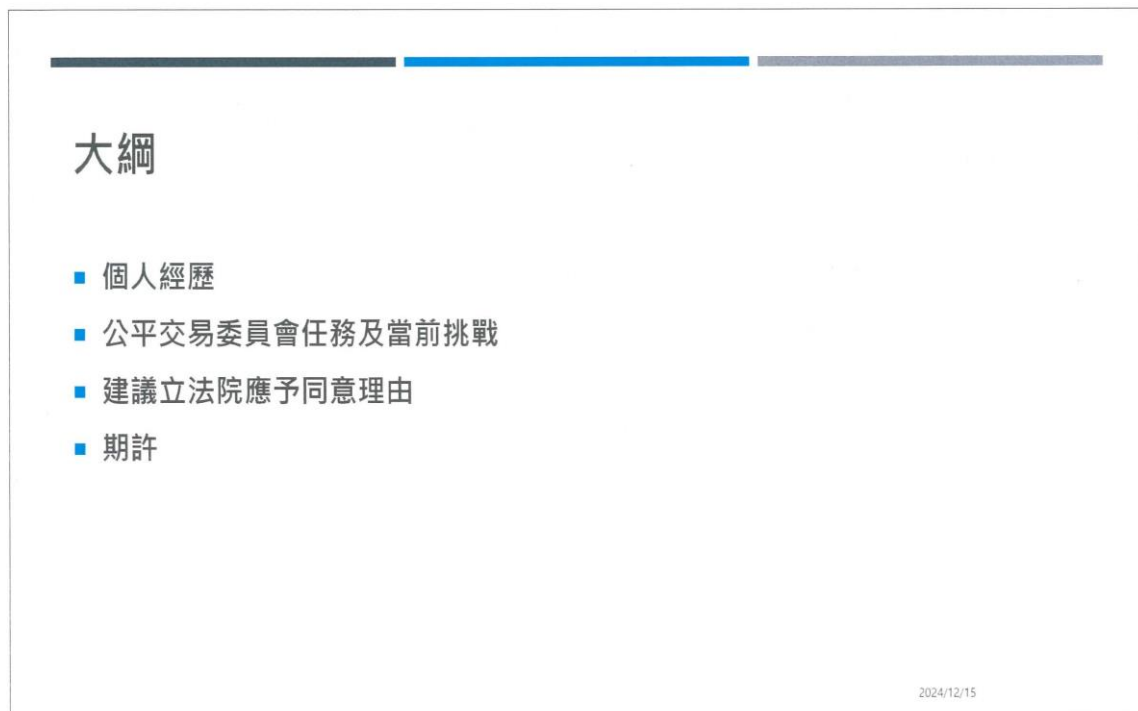
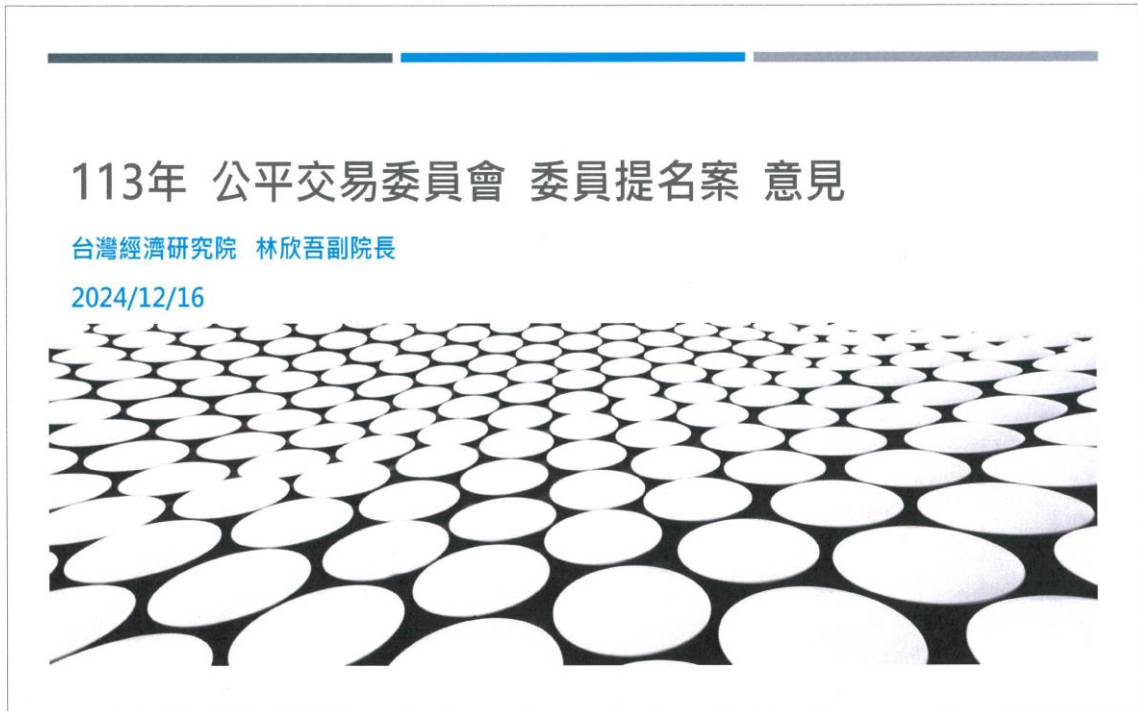
- 一、公平交易正當行政程序法制化，包括被處分人之陳述意見制、閱卷規範，均不符正當行政程序要求，建議加以修正，以落實國際重視公平交易行政程序法制化潮流。
- 二、對違法聯合行為之查緝，建議應抓大放小，如罰鍰數額在一定金額以下者或小規模事業，是否有處分的必要，實有疑義，如公平交易委員會113年對新竹城隍廟口小吃管理委員會成員攤商之處分，是否會被認有以大砲打小鳥之情況，公平會處分雖有其依據，但建議法制上應加以調整。

期許

- 三、強化公平交易法執法效能、活用公平會與受調查對象協議機制，包括：停止調查、行政程序和解、行政訴訟和解、調解制度。使公平會執法效能事半功倍。
- 四、提出公平交易法修正草案，以適應當代社會經濟情況

感 謝 聆 聽

副院長林欣吾書面資料：



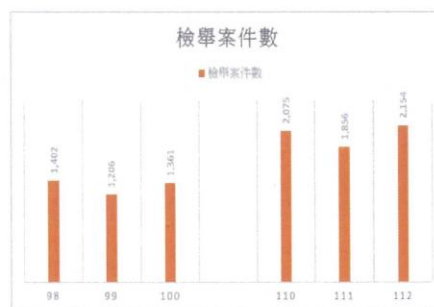
個人經歷

- 台灣經濟研究院從事產業創新及創業研究，超過20年；
- 第六屆行政院公平交易委員會委員(2007年2月1日-- 2010年1月31日)；
- 曾擔任國內外大型企業競爭法議題專家顧問
- 在國內企業擔任(競爭法)法遵顧問，超過10年經驗，持續關注國際競爭法動態

2024/12/15

公平交易委員會任務及當前挑戰 (1)

- 任務：行政院為維護交易秩序與消費者權益，確保自由與公平競爭，促進經濟之安定與繁榮，特設公平交易委員會；
- 當前挑戰：
 1. 國內外產業朝數位, AI 與淨零永續發展
 - 如何形塑與促進台灣公平競爭環境
 - 居國際領先的台灣業者，如何在國際上合規？
 2. 國內民眾對台灣市場公平競爭更加重視
 - 檢舉案件數，成長大約50-60%
 - 被檢舉人為**零售批發業者比重**，從100年 27% → 112年 49%



2024/12/15

公平交易委員會任務及當前挑戰 (2)

■ 當前挑戰：

3. 職員人數遞減，需強化數位偵測與調研分析能力

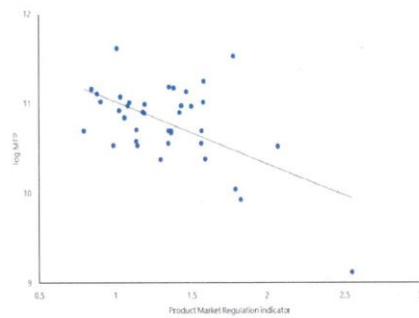
- 職員人數從100年的214人，下降到112年的201人
- 應用數據及數位工具，進行事前偵測、風險評估及輔助調查，掌握新興技術、產業結構脈動，已成為**G7競爭法主管機關所倡議趨勢**

4. 「均衡台灣」政策下，管制革新挑戰

- 台灣已多年未進行有管制革新的政策倡議
- OECD對先進國家多因素生產力研究，市場管制鬆綁有助於促進市場競爭，及提升多因素生產力
- 整體及部門別的**競爭評估與法規調適，有助於朝均衡台灣及提升台灣多因素生產力**

下圖橫軸為OECD所定義的管制程度，越高表示管制程度高，縱軸為多因素生產力

Figure 3. Relationship between PMR indicators and multifactor productivity (MFP)



Source: OECD PMR database for 2021/2024 and OECD Economic Outlook database 104

2024/12/15

建議立法院應予同意理由

- 建議立法院應同意李主委、陳副主委、洪委員及林委員之認命
- 公平交易委員會整體在李主委及陳副主委帶領下，已開始朝因應各項挑戰：
 - 以**更接地氣方式與產業及民眾溝通**：推動公平交易G2B列車，更平易近人的解釋議題；
 - 成功維繫台灣公平交易委員會在**國際間的互動與交流，與OECD交流有關管制鬆綁議題**
 - 順應數位經濟發展，出版數位經濟競爭政策白皮書，成功獲得國際肯定
 - 開始重視永續趨勢下產業競爭議題，特別是關切漂綠及相關市場公平競爭議題
 - 開始引進朝向引進**大數據工具**協助案件審理的方向移動
 - 重視聯合行為案件的查處，對維繫台灣市場公平競爭有相當助益(100年僅1案；112年8案)

2024/12/15

期許

1. 因應國際數位、AI及永續趨勢
 - 持續關注國內外相關動向，適時**參考G7作為，調適國內法規與處理原則**
2. 因應國際數位大趨勢及職員減少
 - 增加具數位能力人才，導入數位工具，**數位賦能公平會同仁**，協助公平會同仁辦理相關業務
3. 因應被檢舉人零售批發業者比重增加，及防制人為操縱物價的常態議題
 - 建立**常態性產業及發票資料庫**的更新與應用機制
4. 均衡台灣政策及管制鬆綁
 - 規劃與展開**整體及部門別的競爭評估與法規調適**

2024/12/15

教授劉華美書面資料：

113 年 12 月 16 日上午立法院公平會委員提名公聽會（紅樓 101 會議室）

劉華美教授
台灣科技大學科技管理研究所
前公平交易委員會委員

非常榮幸能參與立法院公平交易委員會委員人事同意權公聽會，公平會在歷屆及現任委員們的努力灌溉辛勤耕耘下，成長茁壯迄今超過三十年，並持續與其他國家的競爭事務主管機關和競爭法國際組織交流合作，例如三年一度的公平會國際研討會就有來自世界各地的主管機關代表熱心參與討論新近重要競爭法議題，展望未來期待將有如美國 FTC110 年的榮景。

公平會不論人力結構（在職公務員學歷、年紀等），主管性別都有一定品質，從以往到現在是一個願意聆聽學者專家意見的行政組織。以下幾點回顧與展望供新屆委員被提名人參考：

一、人工智慧（AI）的影響

人工智慧是一項科技軟實力，目前尚未到爆發期（美國 Apple 手機一開始也不是處於爆發期），各國積極布建人工智慧法規與智慧財產權，例如美國、俄羅斯、歐盟也包括台灣，在此領域巨型的跨國大企業(例如 Nvidia)，已在不同區域受到競爭法主管機關的關注並產生相應的案例，對競爭法帶來了挑戰。生成式 AI(例如 ChatGPT)，經由訓練可產出文字、圖片和影片等全新內容，與傳統 AI 僅處理既有資料不同，在競爭法產生新的限制競爭議題。美國 DOJ 已投入資源研究 AI 與反托拉斯法，OECD 和歐盟對 AI 也有一定的研究。人工智慧是未來特別是對新世代青年世代可預見的重要趨勢，對競爭法可能引起的課題例如市場地位濫用等，台灣須要及早重視規劃，近幾年公平會似尚未有類此主題的委託研究。

二、數位經濟的影響

數位時代對數據資源的掌握就是對競爭資源的掌握，台灣缺少本土的強大蒐尋引擎，在網路時代數據量的累積可能不易與其他國家的科技巨擘比擬，對數位經濟（在中國大陸稱數字經濟）如何加以管制成為相當重要的問題。國際上已有不少針對跨國科技巨擘的競爭法案例（例如 Google、Meta 和 Microsoft 等），這些寶貴的執法實務，如能藉由國際交流與合作，適可提供公平會養分，來建構對數位平台的管制模式、處理原則與執法力道，特別是能強化與美國、歐盟等這些具有許多數位平台案例處理專業知能與經驗的主管機關的交流合作。國際上尚有的作法是，會做一些數位產業的產業報告資料和追蹤，這樣的作法值得公平會參考，公平會以往也有這方面的產業研究分析成果，面對數位

經濟和日新月異的商業模式更值得投入這方面的資源。歐盟的立法常領先於各國，數位市場法於去年五月二日施行，從去年到今年一共指定了七大事業為守門人（Gatekeeper）以及由上述守門人事業所提供的共二十四個核心平台服務（Core Platform service），其積極規管數位平台不遑多讓。歐盟這樣針對顯著有限制競爭疑慮的大型企業特別加以監管的執法策略，值得國內參考。

不論是人工智慧或數位經濟，都可能牽涉技術面的解決能力，在智慧財產權方面有設置技術審查官，未來辦理此類案件可考量增加技術專家的協助。

三、多層次傳銷的管理

疫情對傳銷的商業模式也如同對其他行業帶來了衝擊，傳銷產業在國人的參與人口占比上並不低，又存在成為變質多層次傳銷的潛在疑慮。多層次傳銷產業已是獨立的產業類別，但其主管機關並非經濟部而是公平會。多層次傳銷管理法已單獨立法，今年正好施行滿十週年，透過多層次傳銷管理法也成立了傳保會作為輔助機構。在國際上（美國是傳銷發源地）例如越南等也都可見這類商業行銷手法。如何繼續健全國內傳銷產業的發展、創造產業產值、完備法制研究成果和減少違法案例等，值得期許。由公平會出版的認識多層次傳銷管理法已在改版當中（同由公平會出版的認識公平交易法於今年八月發行最新版，已擴增篇幅對數位經濟的因應），傳保會近年來亦開始進行委託研究，以上努力值得肯定。

本屆委員戮力於編纂數位經濟與競爭政策白皮書，並於今年在國際上獲得獎項肯定；刻正推動公平交易法修法；也受理社會大眾矚目的案例例如外送平台和金融業的結合，市場上前兩大事業的結合一般要進行更嚴格的審查，飲食與國力相關；金融業目前應還沒有禁止結合的案件。

市場監管與永續、創新價值的兼顧是新屆公平會無法迴避的任務。

副教授郭迺鋒書面資料：



公平交易委員會的戰略趨勢與優勢

展望未來，公平交易委員會在七個關鍵領域展現出卓越優勢，引領市場公平競爭。讓我們深入探討這些戰略趨勢。

投稿人：郭迺鋒

積極執法與政策創新

積極執法

公平交易委員會嚴格調查和處罰反競爭行為，確保市場公平競爭。

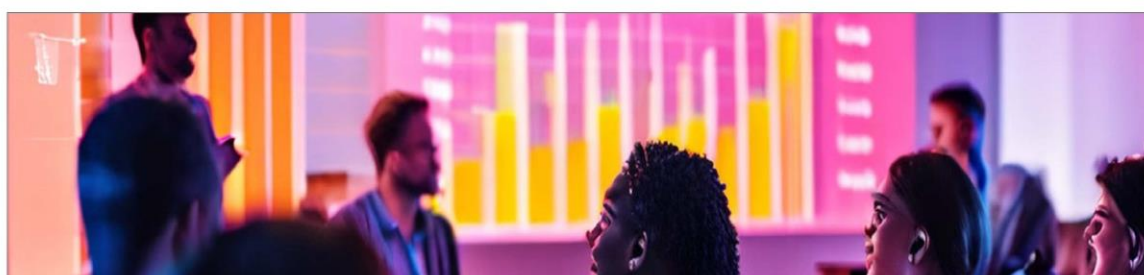
政策創新

發布《數位經濟競爭政策白皮書》，提出14個競爭問題和指導原則。



技術應用與國際合作

- 1 技術應用**
計劃在案件分析中引入信息技術，提高技術執法能力。
- 2 國際合作**
與國際反壟斷機構密切合作，參與國際會議和研討會。



教育推廣

舉辦教育研討會
向企業和公眾宣傳反壟斷法規和公平競爭的重要性。

增強社會認識
提高公眾對反競爭行為的認識和抵制能力。

數位經濟與AI



演算法與聯合行為

將其列為數位經濟下的競爭議題之一。



數位工具應用

計劃運用數位工具提升科技執法能力。



行為經濟學的發展



與國際趨勢同步

1

美國趨勢

在數位經濟和AI應用方面與美國保持同步。

2

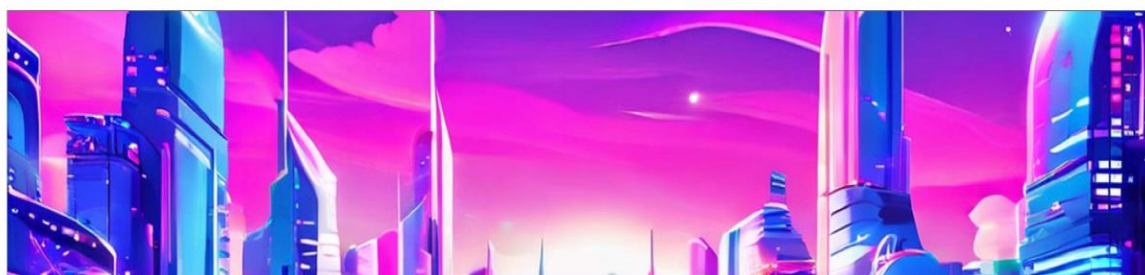
歐盟趨勢

在行為經濟學應用和國際合作方面與歐盟接軌。

3

全球化視野

整合國際先進經驗，提升自身執法水平。



展望未來

持續創新

在數位經濟和AI領域保持政策創新。

技術升級

不斷提升技術執法能力，應對新挑戰。

國際合作

深化國際合作，保持全球競爭力。

教授楊智傑書面資料：

公平會委員提名審查公聽會 對部分委員邁入第二個任期的期許

楊智傑

國立雲林科技大學科技法律所教授

部分委員邁入第二個任期

- 第二個任期
 - 李鎡、陳志民、洪財隆
- 兼具實務與學術，在既有公平交易法(競爭法)領域表現都很專業
- 邁入第二個任期，除了堅守既有競爭法的專業外，期許能夠回應社會需求與期待，適度擴張公平會的執掌與作為

社會各界對數位經濟 競爭議題的期待

- 公平會於2023年12月公布數位經濟競爭政策白皮書
- 從內容來看，謹守競爭法的核心領域
- 但若跟他國競爭法兼消保法主管機關相比，仍然保守

3

對數位經濟議題 有二個調整方向

1. 是否**擴張**到消費者保護領域？
2. 是否**調整**對數位市場競爭議題的執法方式

4

1. 是否擴張兼管消費者保護之行政

- 1. 合併管理模式
 - 單一機構同時負責競爭法的執行和消費者保護事務。
 - 美國、英國、韓國
- 2. 分開管理模式
 - 競爭法和消費者保護法由不同的機構分別管理。
 - 日本、台灣

5

台灣消費者保護法的執法很弱

- 主要採取民事責任，由私人提告
- 中央主管機關是行政院消費者保護委員會
 - 沒有積極的調查、裁罰權
 - 也沒有對各種新型商業行為制定相關規範的權力
 - 整部消費者保護法也欠缺「不公平或欺罔性行為」此種一般性禁止及處罰規定。

6

公平會僅能有限處理消費者保護議題

- 公平法第 21 條（不實廣告）
 - 公平會可能會受到「**事業**」要件的限制，只能處罰販賣商品服務的人，而不能處罰其他參與廣告製作的人
- 公平法第 25 條（其他欺罔或顯失公平）
 - 除本法另有規定者外，事業亦不得為其他**足以影響交易秩序**之欺罔或顯失公平之行為。
 - 欺罔或顯失公平這個條文學自美國 FTC Act 第 5 條，屬於消費者保護的條文
 - 公平會可能會因為「**足以影響交易秩序**」要件的限制，不太願意動用此一條文處理消費者議題

7

合併管理模式的優點 美國以 FTC 法第 5 條

- 美國採取合併管理模式
- 聯邦交易委員會 (FTC) 為主管機關
- 美國聯邦交易委員會法第 5 條 (a)(1) 規定：「商業上或影響商業之不公平競爭方法以及商業上或**影響商業之不公平或欺罔之行為或手法**，構成違法。」
- 可處理各種網路上的新興手法，包括新興薦證廣告、網站設計暗黑模式
- FTC 都可以運用 FTC Act 第 5 條，給予事業處罰。

8

美國聯邦交易委員會制定新規則

- 一、負面選項方案規則修正案（點擊取消規則）
 - 取消訂閱網站必須與當初訂閱網站一樣容易
 - 2024年10月16日 正式通過點擊取消規則(Click-to-Cancel” Rule)
- 二、隱藏和虛假費用規則草案
 - 美國FTC在2023年10月提出新規則草案
 - 〈不公平和欺騙性費用規則〉（Rule on Unfair or Deceptive Fees）§ 464.2 禁止隱藏費用、 § 464.3 禁止誤導性費用

9

南韓《電子商務等消費者保護法》的相關規定

- 南韓是採取合併管理模式
- 南韓公平會是競爭法和消費者保護的主管機關
- 《電子商務等消費者保護法》賦予韓國公平會有調查、命更正與處罰之權限。
- 南韓公平會有權命事業停止其事業之一部或全部，或對違反該法規定之業者處以罰鍰。
- 南韓於2024年2月13日修正公布《電子商務等消費者保護法》，特別為網站暗黑模式設計的一新條文。

10

希望公平會兼作消費者保護主管機關

- 消費者保護領域
 - 由於我國的消費者保護委員會太弱
 - 公平法現行的第25條，本來就是保護消費者的概括條款
 - 建議公平會主動研究修法，採取合併管理模式
 - 修法擴張公平會職權及於消費者保護法
 - 也對數位經濟保護消費者議題提出具體的法律案

11

2. 對數位市場競爭議題調整監管方式？

- 網路特性
 - 數位環境、網絡效應，容易形成獨占事業
 - 比起過去的實體商家，影響的業者或消費者更多
- 歐盟數位市場法（Digital Market Act，簡稱DMA）2022年
 - 先指定最大的數位市場守門人（gatekeeper），包括大型網站和線上平台等服務。
 - 事前明確規定了數位市場守門人應該作或不該做的行為

12

- **英國**

- 《數位市場、競爭與消費者法案》（Digital Markets, Competition and Consumers Act）
2024年5月24日通過

- **日本**

- 《智慧型手機應用程式競爭促進法》2024年6月12日通過

- **南韓**

- 韓國公正交易委員會（KFTC）2023年12月19日
宣布推動《平台公正競爭促進法》的立法工作
- 目前仍然調整中

13

我國數位市場監管架構現狀

- 數位發展部強調發展，不太想管制數位市場
- 公平會似乎不太想主動提出類似歐盟數位市場法的新法規
- 選擇採用傳統的執法方式
 - 對於獨占地位的認定，必須等到具體事件出現才認定
 - 對於具體行為是否限制競爭效果大於促進競爭效果，也在個案中才做判斷

14

調整對數位市場競爭監管的方式

- 期許我國公平會在亞洲各國中，不要跑輸日本、南韓，成為亞洲的引領者
- 數位市場競爭專法
 - 學習歐盟、英國、日本，研究數位市場競爭專法
 - 將管制稍微提前

15

總結：二個方向的期許

- 突破既有的競爭法執法領域與執法方式
- 1. **擴大**職權到數位市場的消費者保護，並提出相關法案
- 2. **調整**對數位市場的競爭議題的執法兼管方式，並提出相關法案

16

律師黃國鐘書面資料：

公平委提名公聽會

黃國鐘

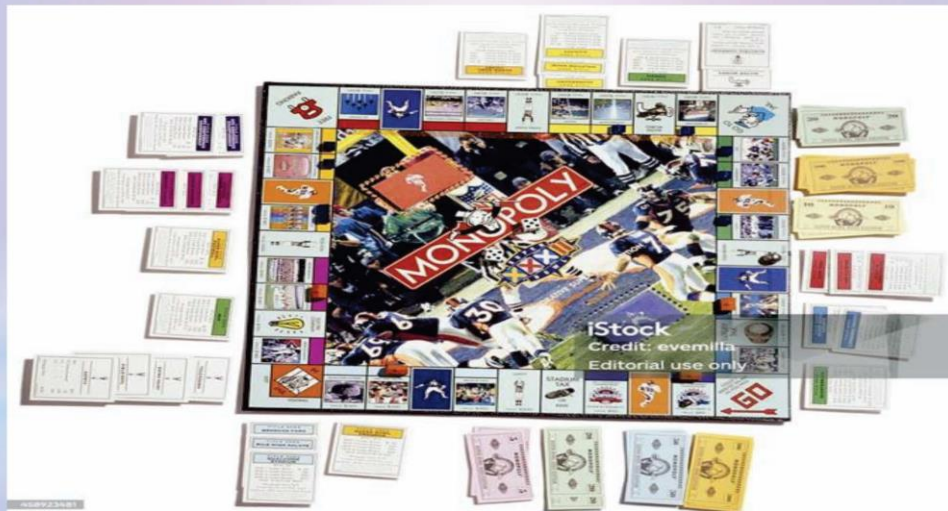
第三屆立法委員

國家政策研究基金會資深顧問

曾任律師全國聯合會秘書長

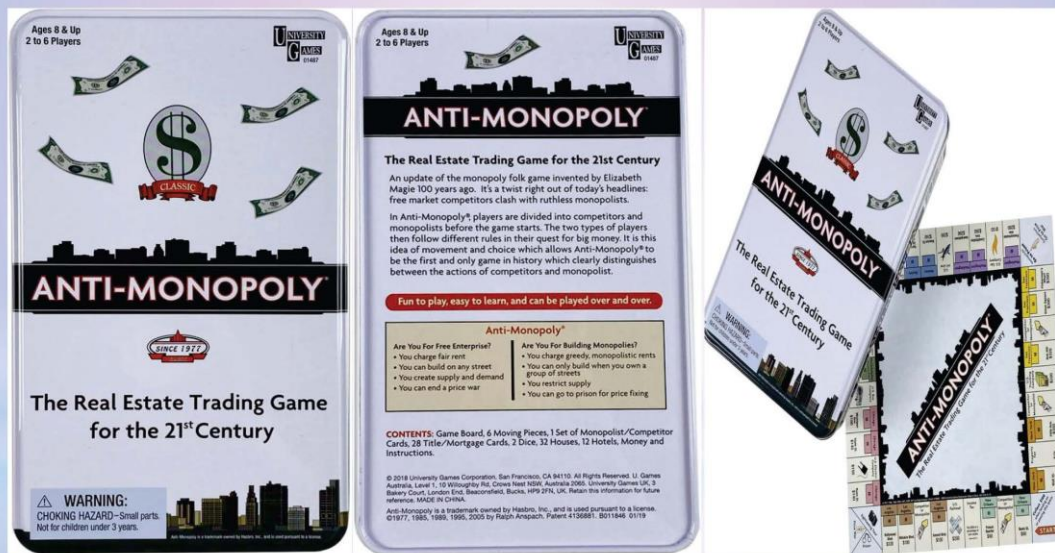
1

地產大亨，又稱作大富翁（英語：Monopoly，直譯為「壟斷」），是一款多人參與的以經濟為主題的桌遊。



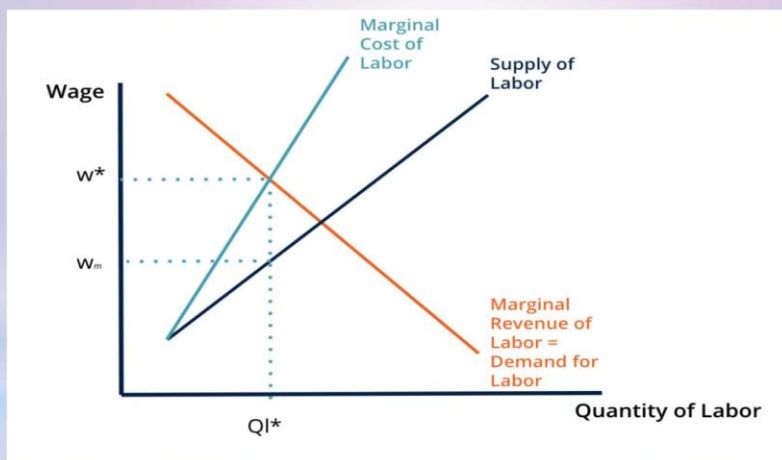
2

University Games 的反壟斷遊戲旅行



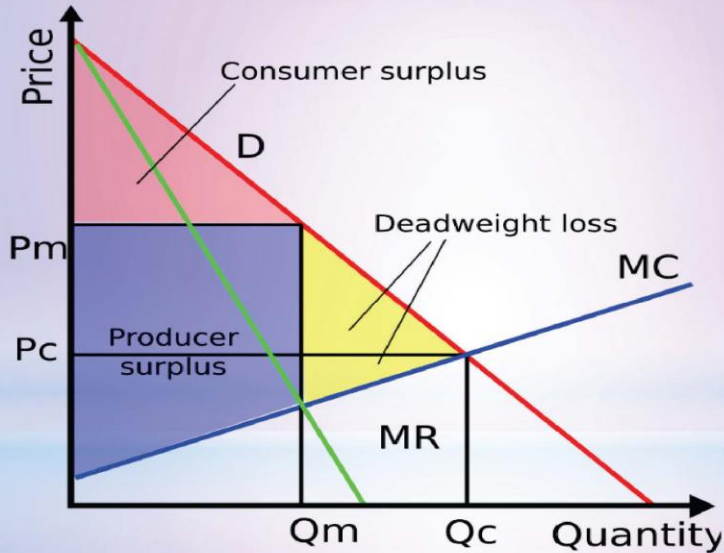
3

獨買（英語：monopsony）也稱買方獨占，經濟學術語，指在一個市場上只存在一個（或少數幾個且聯手操控市場）買者而有許多賣者的情況。



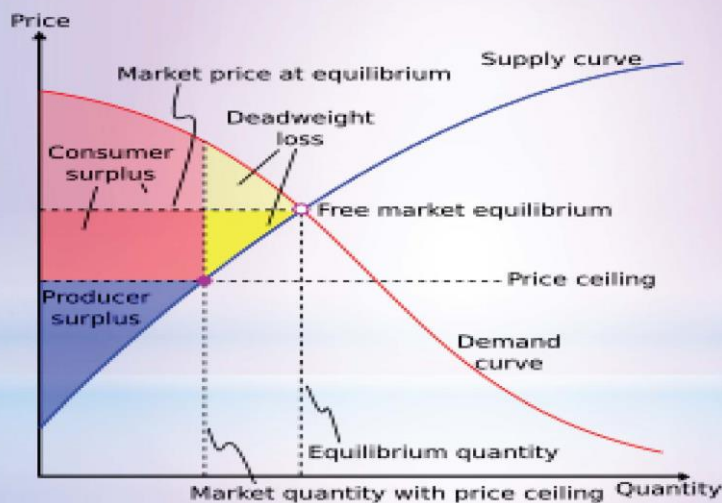
4

獨占（獨賣）或稱壟斷，舊譯辜權，一般指唯一的賣者在一個或多個市場，通過一個或多個階段，面對敵對性的消費者，與獨買相反。



5

無謂損失（Deadweight loss）指由於獨占定價（monopoly pricing）、政府稅制等因素引起的生產者和消費者都得不到的那部分，使資源得不到最佳限度的分配。



6

無謂損失的原因可能包括壟斷定價（人工短缺的情況下），外部性，稅收或補貼，價格和法定最高價格和最低價格（包括最低工資）。長期的無謂損失也可能被稱為「壟斷或稅收的超額負擔」。

7

《憲法》第165條

國家應保障教育、科學、藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。

8

2014年部長理事會與歐洲議會公布所謂的第四代的政府採購指令包裹

（fourth generation），包括第23號特許指令、第24號政府採購指令與第25號在水、電力與運輸供應、以及郵政服務公用事業採購指令三個指令，全體會員國必須在2016年在國內完全轉換立法的工作。

9

特許與公私夥伴關係（Public Private Partnership）的概念不可混淆，公私夥伴關係並無法定定義，亦適用並不屬於特許範圍的計畫。特許是一種公家機關與民間企業的夥伴關係，在一些特定的領域，例如基礎設施發展的夥伴關係，對於歐盟人民生活品質重要的部門進行特許採購，例如道路交通、軌道交通、港口與機場服務、高速公路養護與管理、垃圾清運、電力與熱力供應、休閒設施與停車場等。

10

維克里拍賣 (Vickrey auction)，即次價密封投標拍賣 (Second-price sealed-bid auction)。投標者在不知道其他人標價的情況下遞出標單，標價最高的人得標，但只需付次高的標價。維克里拍賣早在1893年就被用在郵票的拍賣上，這種拍賣方式在學術上最早是由哥倫比亞大學教授威廉·維克里於1961年提出的。這類拍賣在策略上類似英式拍賣，且會讓投標者有以實際價值出價的動機。

常見的拍賣或競標方式有下列四種：

英國式拍賣法：英式拍賣 (English auctions，正式名稱為Open ascending-bid auctions)

荷蘭式拍賣法：荷式拍賣 (Dutch auctions，正式名稱為Open descending-bid auctions)

最高價得標拍賣法 (First-price sealed-bid auctions)

維克里拍賣 (Vickrey auction)：又名次價密封投標拍賣 (Second-price sealed-bid auction)

第二次納稅義務：（日本）國稅徵收法為確保國稅債權實現，於第 3 章第 32 條至第 41 條明定「第二次納稅義務」制度，就清算人、無限責任股東、家族公司、共同營業人、特殊關係下之受讓營業、無償或以顯著低價受讓財產、無人格社團等情形，明定得責令特定人負原納稅義務人所滯納國稅之納稅義務。

13

歐拉「三十六軍官」排列問題
瑞士數學家Leonhard Euler（歐拉）提出了一個著名的難題：由六個軍團組成軍隊，每個軍團各有六名軍官，軍銜也各不相同。試問能否將這36名軍官排成一個 6×6 的正方形，使得每一行和每一列中，軍銜和軍團都互不相同？

14

夜市麻將賓果：台灣夜市裡有個麻將賓果遊戲，規則簡單也總是有客人源源不絕。



15

夜市麻將賓果中獎率高嗎？

$$\frac{C_6^6 * C_9^{30} * (6 + 6 + 2)}{C_{15}^{36}}$$

在有聽牌機制的情況下，連成一線的機率為 10.493%，連成二線的機率為 0.288%，連成三線的機率為 0.0015%。所以100元玩6局的得獎率為 $1 - (1 - 10.7825\%)^6$ ，大概是近五成。你覺得這樣的機率高不高呢？另外，如果沒有聽牌機制，抽15張就連成一條線的機率大約只有3.56%，很低呢！

16

Veto 否決權

名稱	內容
Pocket Veto 袋中否決	美國總統「欲否決之法案」，因為送達總統後七天內，適逢國會休會，總統不費吹灰之力，予以否決。
Line Veto 逐項否決	美國總統對預算案（包括其附帶決議），可以分款分項或分目否決。
Legislative Veto 立法否決	美國參議院或眾議院不認同若干行政行為，可以否決。

17

聯合國安全理事會否決權，簡稱一票否決權，指5個常任理事國（美、英、法、俄、中）各自擁有否決權，能對非程序性事項的安理會決議草案進行否決，以達到對具有強制性的安理會決議的「大國一致」。

18

聯合國安理會第82號決議是聯合國安全理事會於1950年6月25日通過的一項決議，其中要求北朝鮮立即停止侵略大韓民國以避免韓戰的全面爆發。以9票贊成、無反對票及一票棄權。

19

競爭法打不過大聯盟：

大聯盟主席Rob Manfred回覆美國參議院司法委員會長達17頁的信件，內容包括闡述有反托拉斯法（反壟斷法）豁免，他們才能改善小聯盟球員的生活。

美國最高法院在1992年的聯邦聯盟訴國家聯盟一案中裁定，大聯盟不適用反托拉斯法，此後至今大聯盟一直擁有反托拉斯法豁免。1998年美國國會通過的Curt Flood法案，進一步鞏固大聯盟反托拉斯法豁免的狀態。

20

哪些企業可能不構成美國反托拉斯法下的共謀呢？



21

複利之可怕！

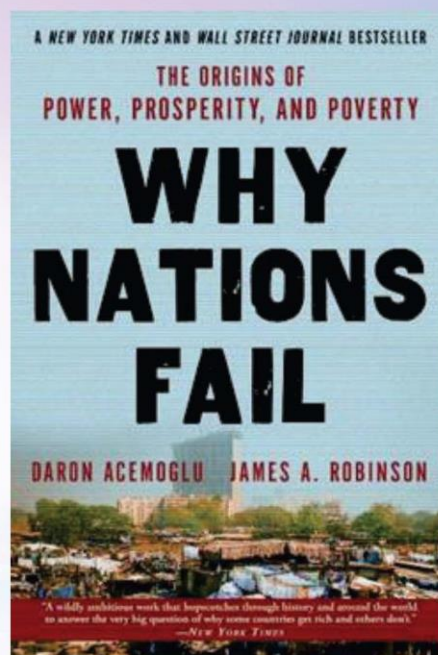
政府為何失敗？

$$2^{30} = 1,073,741,824$$

$$2^{31} = 2,147,483,648$$

22

Why Nations Fail: The
Origins of Power,
Prosperity, and
Poverty(國家為什麼會
失敗：權力、富裕與
貧困的根源)
作者：Acemoglu,
Daron/ Robinson,
James A.
出版社：Currency



23

2024 Nobel 經濟學獎
戴倫·艾塞默魯
Daron Acemoglu
詹姆斯·羅賓森
James Robinson
制度經濟學

24

附帶意見（拉丁語單數：*Obiter dictum*，拉丁語複數 *obiter dicta*），又稱判詞旁論指法官或仲裁員在判決書中不具拘束力，「附帶」的論述。附帶意見的概念源自英國普通法，將判決書分為具有約束力的「判決理由」（*ratio decidendi*）以及不具約束力（但具有說服力）的附帶意見。

25

貓論，或作黑貓白貓論、白貓黑貓論。源自於鄧小平的著名談話：「不管黑貓白貓，能捉到老鼠就是好貓」



26

黃提源教授 Ranking Statistics 序位統計學

學歷

美國威斯康新大學(Madison)
統計學博士
真理大學特聘教授
日本文部省統計數理研究所外
來研究員
國立清華大學應用數學研究所
所長
英國倫敦大學學院名譽研究員
無母數統計學、實驗設計與分
析、隨機過程、分配理論、抽
樣理論



27

秩統計量(rank statistic)是用於統計檢驗的一種統計量。使用秩統計量的統計方法為秩統計方法，或簡稱秩方法。秩方法主要用於統計檢驗，稱為秩檢驗。秩方法最主要的優點是由秩方法構造的檢驗統計量在原假設下往往是分佈無關的。

28

Competition Law and Economic Regulation

競爭法與經濟管制

競爭法與經濟管制為兩個政府可資運用以監督市場的工具，競爭法透過禁止特定限制競爭行為、或是避免廠商濫用優勢地位，以促進市場機制的運作；經濟管制通常牽涉在特定產業部門中，國家直接、強制的改變，特別是針對市場失靈問題加以解決。

29

產消合一者（Prosumer）

亦稱生產性消費者，是可以自行生產所需商品和勞務的消費者，結合了專業生產者（Professional or producer）和消費者（Consumer）的角色。1980年，未來學家艾爾文·托夫勒在《第三波》（The Third Wave）創造該詞彙，並在2006出版的《財富革命》（Revolutionary Wealth）更詳細地描述各種商品與勞務的產消合一者，預言他們是形塑未來經濟的新主角。

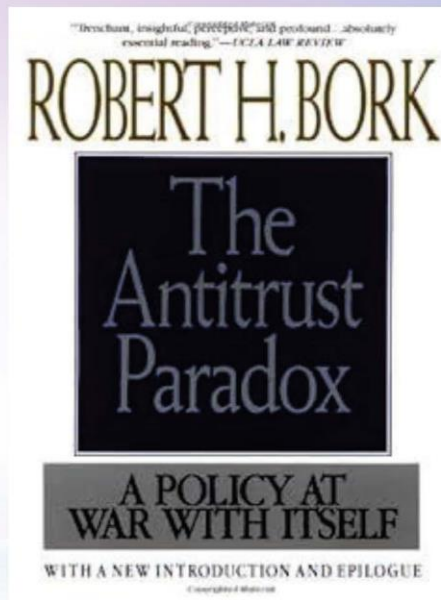
30

The Antitrust Paradox:
A Policy at War With
Itself

作者：Bork, Robert H.

出版社：Simon &
Schuster

出版日期：
1993/01/31



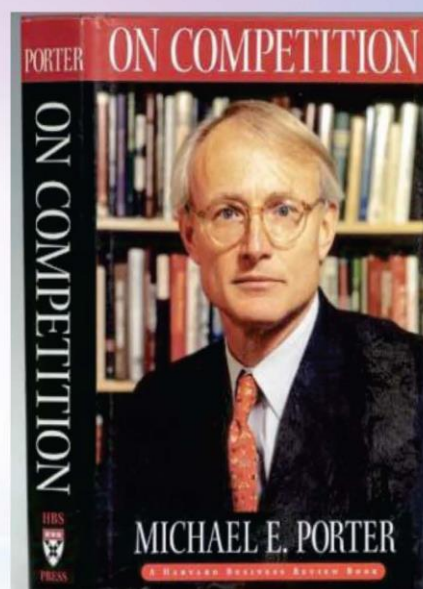
31

On Competition
競爭論

作者：Porter,
Michael E.

原文出版社：Client
Distribution Services

出版日期：
1998/10/01



32

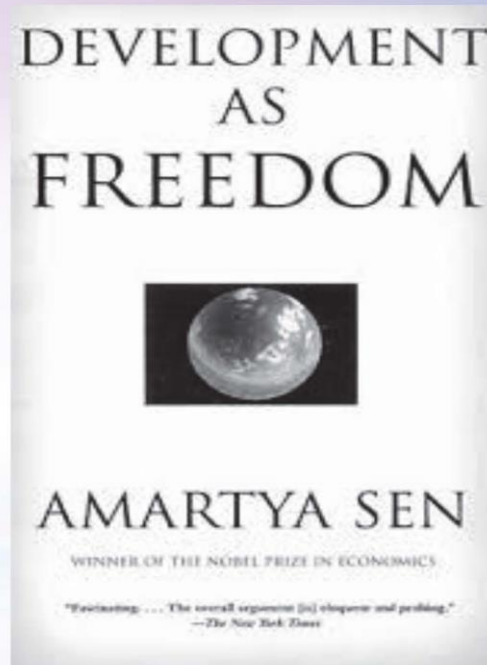
Development As
Freedom

以自由看待發展

作者：Amartya
Sen

出版社：OXFORD
UNIVERSITY PRESS

出版日期：
2001/01/18



33

延長UberEats及foodpanda結合案 審議期間

公平會表示，有關Uber Technologies, Inc. 申報擬取得富胖達股份有限公司(即foodpanda)及帝力佛英雄商城股份有限公司全部股份之事業結合案，Uber已於113年11月8日提出完整申報資料，依照公平交易法第11條第7項規定，自公平會受理申報資料之日起算30個工作日之審查期間內，亦即113年12月19日之前不得為結合。但公平會認為必要時，得延長審議期間最長60個工作日。

34

中國祭出輝達反壟斷調查 美媒：向川普擺下擂台

中國依循過去模式對輝達展開反壟斷調查，是就美國限制對中出口表達不滿情緒。中國國家市場監督管理總局指出，懷疑輝達2020年收購邁倫科技（Mellanox Technologies）股權，涉嫌違反中國的反壟斷法。輝達2019年宣布同意以70億美元價格併購邁倫科技，在當時是輝達營運史上最大一筆併購案。中國監管機構強調，2020年4月因輝達併購這間在以色列登記的半導體公司協議中，同意對中國供應繪圖處理器，輝達也承諾不歧視中國消費者，於是展開調查。

35

公平交易委員會委員

李鎡（主任委員）

國立中興大學法律學研究所法學碩士

陳志民（副主任委員）

美國西北大學(Northwestern University)法學博士

洪財隆★★★★★（委員）

奧地利茵斯布魯克（Innsbruck）大學經濟學博士

辛志中（委員）

輔仁大學法律學系畢業

36

顏雅倫（委員）
國立臺灣大學法律學系博士
University of Michigan, Law School,
Master of Laws

李師榮（委員）
世新大學法律研究所法學碩士

郭淑貞（委員）
美國南美以美大學法律碩士

林慶堂（候任委員）
逢甲大學企業管理學系畢業
國立中央大學產業經濟研究所管理學碩士

37

感謝聆聽，

敬請指教！

38

「公平委提名公聽會」參考資料

黃國鐘

(第三屆立法委員，國家政策研究基金會資深顧問，曾任律師全國聯合會秘書長)

- 一、自德國統一以來柏林即需要一新的大型機場，而此機場只能蓋在相鄰之布朗登布爾格邦內。1999 年 8 月 3 日，布朗登布爾格邦之高等法院判決，由柏林及布朗登布爾格邦為興建及營運此新機場組成之計畫公司，須重新進行本案重要部分之採購招標。一由德國最大建築商所組成之 Hochtief 公司，正等著本案之決標，然與其為競爭對手之另一 IVG 公司，則成功地指出，至目前為止已進行之採購程序不合法。本判決在德國引起極大注意，並引起大眾對 1999 年初方施行之新政府採購法之興趣，因為互相競爭之廠商，以訴訟之方式，實現法律賦予其對大型採購計畫要求公平公正之採購程序的權利，在德國還是第一次。(Ulrich Bälz 著，劉華美 譯，德國營業競爭限制防止法有關政府採購規範之發展，《公平交易季刊》，第十卷第一期，民國 91 年 1 月，第 159 頁)
- 二、為真正設計一有效的審查機制，在 1993 年，德國採取所謂「預算法的解決途徑」，而增加第五十七 a 條至 c 條預算原則法之方式，將新規定納入預算法中，依該新增規定，以及以本法為基礎所制定之二個法規命令，其目的之一在於確保發包規則之法律明確性與法律安定性，一在於改善行政機關內部對違法採購之審查。(Ulrich Bälz 著，劉華美 譯，德國營業競爭限制防止法有關政府採購規範之發展，《公平交易季刊》，第十卷第一期，民國 91 年 1 月，第 160 頁)
- 三、德國新法在 1998 年 5 月 29 日通過，也正好是在貴國之政府採購法公布後二天，並於 1999 年 1 月 1 日生效。德國之新政府採購法，基本上採取了丹麥的模式，亦即丹麥立法者為轉換歐體之採購監督指令而發展出來的立法，此外不僅執委會，也包括美國政府，均對德國新法表示欣慰。(Ulrich Bälz 著，劉華美 譯，德國營業競爭限制防止法有關政府採購規範之發展，《公平交易季刊》，第十卷第一期，民國 91 年 1 月，第 161 頁)
- 四、我國《政府採購法》通過後，歐洲商會《年刊》評論：「立法院通過的版本比行政院符合世界潮流。」筆者至感欣慰。
- 五、新法將政府採購法列為營業競爭限制防止法第四篇(即第九十七至第一百二十九條)，該篇之標題為「公務發包」，其第一節規定發包程序之總則及定義規定，第二節則詳盡規定了多層級的發包審查程序，第三節包含了授權基礎，以便授權相關機關制頒法規命令以進一步規範許多細節。新法較舊法決定性的革新在於賦予廠商原始(第一層次)的法律救濟途徑。(Ulrich Bälz 著，劉華美 譯，德國營業競爭限制防止法有關政府採購規範之發展，《公平交易季刊》，第十卷第一期，民國 91 年 1 月，第 162 頁)

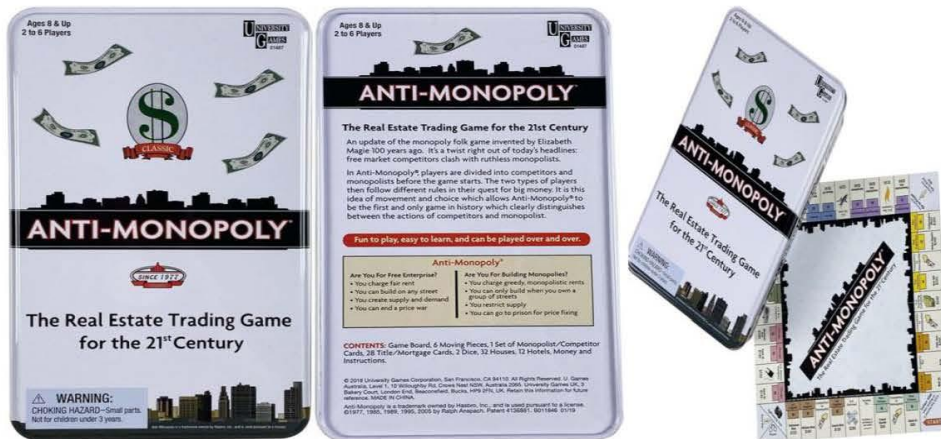
六、地產大亨，又稱作大富翁（英語：Monopoly，直譯為「壟斷」），是一款多人參與的以經濟為主題的桌遊。在遊戲中，玩家透過擲兩顆骰子在遊戲板上移動，購買和交易房地產，並用房屋和酒店進行開發。玩家透過向對手收取租金，目的是讓對方破產。玩家還可以透過機會（Chance）和公益金（Community Chest）（我國譯為「命運」）卡片及稅務格子獲得或失去金錢。

大富翁（遊戲）示意圖



(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E5%9C%B0%E7%94%A2%E5%A4%A7%E4%BA%A8>)

七、University Games 的反壟斷遊戲旅行



(https://www.amazon.com/dp/B004YNQWP6?ref=cm_sw_r_mwn_dp_GW0WFXESJSZR8WM0K4ZX&ref=cm_sw_r_mwn_dp_GW0WFXESJSZR8WM0K4ZX&social_share=cm_sw_r_mwn_dp_GW0WFXESJSZR8WM0K4ZX&peakEvent=5&dealEvent=0&language=zh-TW)

八、獨買（英語：monopsony）

也稱買方獨占，經濟學術語，指在一個市場上只存在一個（或少數幾個且聯手操控市場）買者而有許多賣者的情況。由此形成的市場稱為獨買市場，該市場上的購買量由買方的邊際價值和邊際費用決定。這個術語由英國經濟學

家瓊·羅賓遜在 1933 年的著作《不完全競爭經濟學》中提出，作為一種不完全競爭的狀況。

案例

計劃經濟下的就業市場

參見：計劃經濟

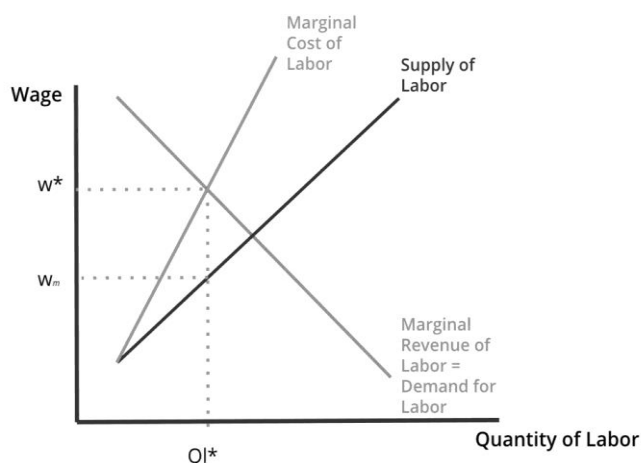
在計劃經濟體制下，全國只有一個雇主（買方，即政府），而求職者（賣方）卻有很多，這就形成了獨買。因存在嚴重破壞經濟自由的獨買，進而很容易滋生體制僵化、極端主義（比如中國大陸的反右和文革、蘇聯肅反行動等）等社會亂象。

美國獨占企業操控美國就業市場

參見：托拉斯、美國工會和競爭法

在 19 世紀中後期至 20 世紀初期，美國獨占私企曾通過各種包括而不限於行賄等卑劣手段排擠競爭對手，進而獨占市場。當這些企業完成獨占後，就惡意壓低雇員工資，當雇員們忍無可忍而選擇跳槽時，卻發現沒有其它雇主可供選擇。後因美國工會運動的興起和反獨占法律的完善而得以改善。

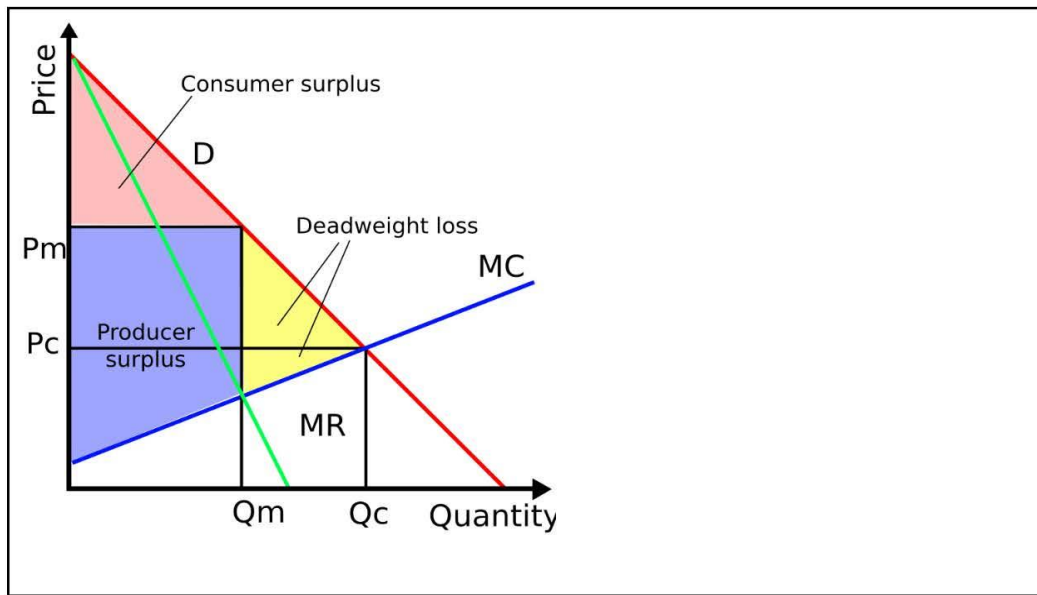
(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E4%B9%B0%E6%96%B9%E5%9E%84%E6%96%AD>)



(<https://slidesplayer.com/slide/14416268/>)

九、獨占（獨賣）

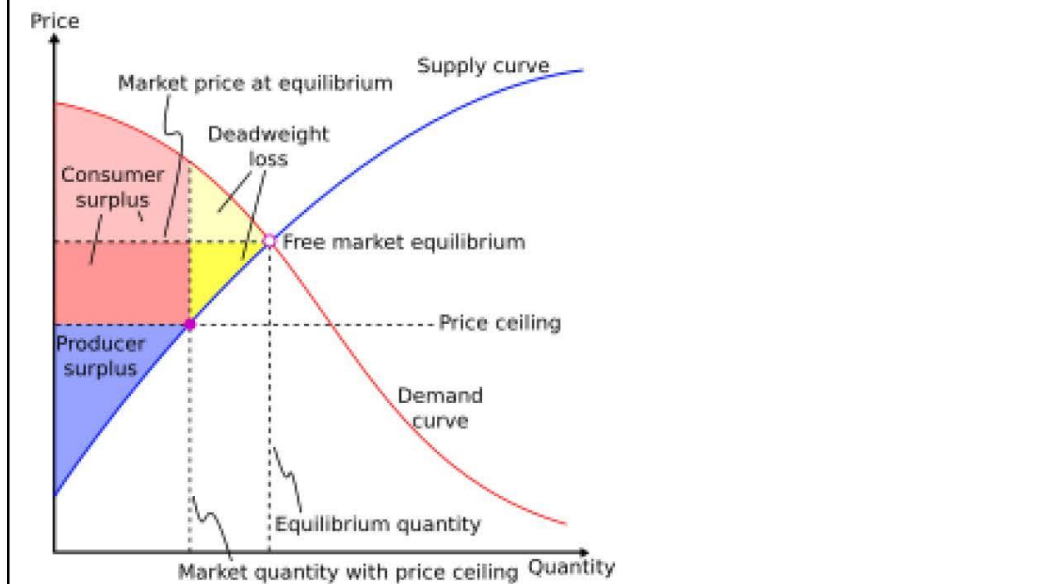
在敵對性市場中， P_c 水準線以上的部分是消費者剩餘，以下的部分是生產者剩餘。獨占者推高價格（從 P_c 到 P_m ），減少了消費（從 Q_c 到 Q_m ），但獲得了部分消費者剩餘。剩餘的消費者剩餘（紅色區域 英: consumer surplus），擴大的生產者剩餘用（藍色區域 英: producer surplus）。但是，提高價格意味著對價格敏感的消費者不會購買，從而造成無謂損失（黃色區域）。由於 P_c 線以下的黃色區域（獨占者因銷售額下降而損失的部分）小於 P_c 線以上的藍色區域（獨占者因價格上漲而獲得的部分），因此獨占者獲得了淨收益，但社會卻遭受了淨損失；經濟效率下降。



(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%8B%AC%E5%8D%A0>)

十、無謂損失 (Deadweight loss)

指由於獨占定價 (monopoly pricing)、政府稅制等因素引起的生產者和消費者都得不到的那部分，使資源得不到最佳限度的分配。在經濟學領域中，經濟行為所產生出來的效力是用經濟效率來衡量。經濟效率與物理上的效率不同，經濟學效率是指物品得到最有效的分配，例如帕雷托效率。一個無謂的損失 (也被稱為超額負擔或資源配置效率低下) 時可能出現的平衡的財貨或服務是不是帕雷托最適的經濟效率的損失。



(<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%97%A0%E8%B0%93%E6%8D%9F%E5%A4%B1>)

十一、無謂損失的原因可能包括壟斷定價 (人工短缺的情況下)，外部性，稅收或補貼，價格和法定最高價格和最低價格 (包括最低工資)。長期的無謂損失也可能被稱為「壟斷或稅收的超額負擔」。由於政府採購金額高達歐盟 GDP

的 18% 以上，因此必須有一套公平的政府採購規則，以便政府採購機關與廠商締結透明與有競爭價格的契約，以期有效率的最佳運用公共經費。2010 年時，Monti 報告 (Monti Report) 指出，應現代化歐盟的政府採購制度，一方面擴大政府採購的適用範圍，使政府採購機關可以更佳利用政府採購實現社會目標、環境保護與鼓勵創新；另一方面，以簡化現行的規則改善公共支出的效益與使政府採購機關更靈活的適用這些規則。(陳麗娟，歐盟特許採購指令簡介，貿易政策論叢，第 25 期，第 131 頁)

十二、《憲法》第 165 條：「國家應保障教育、科學、藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。」

十三、終於在 2014 年部長理事會與歐洲議會通過決議並公布所謂的第四代的政府採購指令包裹 (fourth generation)，包括第 23 號特許指令、第 24 號政府採購指令與第 25 號在水、電力與運輸供應、以及郵政服務公用事業採購指令三個指令，全體會員國必須在 2016 年 4 月 18 日前在國內完全轉換立法的工作。(陳麗娟，歐盟特許採購指令簡介，貿易政策論叢，第 25 期，第 133 頁)

十四、1998 年 Telaustria 案，歐洲法院認為勞務特許採購招標不屬於公共民生供需採購的適用範圍，並強調理事會原來在立法程序刪除勞務特許。主要是個別會員國對於公共勞務的行政權移轉與特許採購的開放，仍有很大的歧見，因此理事會在立法時，並未規範勞務特許採購。歐洲法院卻確認，採購機關應遵守歐盟條約的基本原則與基於國籍理由的禁止差別待遇原則，間接肯定對於特許採購招標亦得進行法院的審查，也就是採購機關應進行透明的招標程序，即依據透明義務，採購機關應考量可能的投標人的權益，而確保有適當程度的公開，在勞務市場公開競爭與得審查招標程序是否公正的進行。Telaustria 案確立的原則，具有革命性的意義，勞務採購幾乎涵蓋所有有對價的民生供應，例如學校供餐、交通運輸與人員運送、港口營運、垃圾清理、寬頻網絡、火葬設施、城市佈置、緊急救援服務與病人運送等，當然政府採購機關在進程序上有很大的靈活度。(陳麗娟，歐盟特許採購指令簡介，貿易政策論叢，第 25 期，第 139 頁)

十五、特許與公私夥伴關係 (Public Private Partnership) 的概念不可混淆，公私夥伴關係並無法定定義，亦適用並不屬於特許範圍的計畫。特許是一種公家機關與民間企業的夥伴關係，在一些特定的領域，例如基礎設施發展的夥伴關係，對於歐盟人民生活品質重要的部門進行特許採購，例如道路交通、軌道交通、港口與機場服務、高速公路養護與管理、垃圾清運、電力與熱力供應、休閒設施與停車場等。(陳麗娟，歐盟特許採購指令簡介，貿易政策論叢，第 25 期，第 140 頁)

十六、維克里拍賣 (Vickrey auction)，即次價密封投標拍賣 (Second-price sealed-bid auction)。投標者在不知道其他人標價的情況下遞出標單，標價最高的人得標，但只需付次高的標價。維克里拍賣早在 1893 年就被用在

郵票的拍賣上，這種拍賣方式在學術上最早是由哥倫比亞大學教授威廉·維克里於 1961 年提出的。這類拍賣在策略上類似英式拍賣，且會讓投標者有以實際價值出價的動機。^o (<https://zh.m.wikipedia.org/zh-tw/%E7%B6%AD%E5%85%B%E9%87%8C%E6%8B%8D%E8%B3%A3>)

十七、拍賣方法

常見的拍賣或競標方式有下列四種：

英國式拍賣法：英式拍賣（English auctions，正式名稱為 Open ascending-bid auctions）是最常見的拍賣方式，競標者出價由下往上喊，喊價最高者得標，競標者可多次重覆提高出價，常見於拍賣場蘇富比拍賣會，台灣的夜市競標皆以此法拍賣。

荷蘭式拍賣法：荷式拍賣（Dutch auctions，正式名稱為 Open descending-bid auctions）創於荷蘭的鬱金香拍賣場而得名，賣方由高往低喊價，過程中如果有人願意購買，此價即為成交價，除荷蘭外，台灣的蔬果、魚肉批發市場亦是以此種方式拍賣，常應用於有一定數量之商品拍賣時。

最高價得標拍賣法（First-price sealed-bid auctions）：密封投標金額，投標者只能出價一次，開標時最高價者得標並依價付款，廣泛應用在土地、公用工程的競標上。

維克里拍賣（Vickrey auction）：又名次價密封投標拍賣（Second-price sealed-bid auction）出價最高者得標、只需付次高價拍賣法，出價最高者得標，但依次高價付款即可，此種拍賣方法在拍賣進行時通常不會透露最高價競標者開的價錢；以避免有意人士的惡作劇或者是拍賣會上的報復行為（例如惡意縮小最高價與次高價的差距），不過競標者想出價幾次都行，但此種拍賣法會有壟斷商品（故意喊巨額的價錢，使其他競標者無法得標）的行為發生，所以是最不常採用的。

(<https://zh.m.wikipedia.org/w/index.php?title=%E6%8B%8D%E5%8D%96&wprov=rarw1>)

十八、違憲審查制度之有無：明治憲法並未規定法院有違憲審查權；日本國憲法則於第 81 條明定，最高裁判所對於一切法律、命令、規則、處分有違憲審查權（終審裁判所）。惟日本最高裁判所行使違憲審查權之運作結果，因受其任命制度之影響，頗受學者訾議：「日本司法制度之憲法運作，諸多破綻，迭遭爭議。由於過去長年來，自民黨一黨獨大執政近四十年，政府執政黨透過議會內閣制之政治運作，一方面，獨占壟斷最高法院院長及大法官之任命，一再任命保守的司法官僚出任大法官；任命自由進步之法學家到最近已達似乎不見的程度。影響所至，最高法院的判例，尤其是其所判示的違憲審查見解，不僅很明顯的偏向政府，而且品質內容幾乎難與民主先進各國之違憲審查憲法判例，並駕齊驅。（楊美華、楊嘉源，日本國「公法上金錢給付義務執行制度」之研究—以國稅徵收法為中心，法務部行政執行署 95 年度日本國考察報告，第 9 頁及第 10 頁）

十九、第二次納稅義務：國稅徵收法為確保國稅債權實現，於第 3 章第 32 條至第 41 條明定「第二次納稅義務」制度，就清算人、無限責任股東、家族

公司、共同營業人、特殊關係下之受讓營業、無償或以顯著低價受讓財產、無人格社團等情形，明定得責令特定人負原納稅義務人所滯納國稅之納稅義務。(楊美華、楊嘉源，日本國「公法上金錢給付義務執行制度」之研究—以國稅徵收法為中心，法務部行政執行署 95 年度日本國考察報告，第 29 及第 30 頁)

二十、歐拉「三十六軍官」排列問題

在 1779 年，瑞士數學家 Leonhard Euler (歐拉) 提出了一個著名的難題：由六個軍團組成軍隊，每個軍團各有六名軍官，軍銜也各不相同。試問能否將這 36 名軍官排成一個 6×6 的正方形，使得每一行和每一列中，軍銜和軍團都互不相同？

類似的他又寫出 $n=4$ 、 $n=5$ 的方陣，如圖 2、圖 3。它們均滿足條件且又都不重複。

Aa	Bb	Cc	Dd
Db	Ca	Bd	Ac
Bc	Ad	Da	Cb
Cd	Dc	Ab	Ba

Aa	Bb	Cc	Dd	Ee
Ed	Ae	Ba	Cb	Dc
Db	Ec	Ad	Be	Ca
Ce	Da	Eb	Ac	Bd
Bc	Cd	De	Ea	Ab

圖 2

圖 3

當 $n=6$ 的情形，既找不到合乎要求的方陣，又不能證明它不存在，但他估計是不存在的。1782 年歐拉是這樣談論這個問題的：「我已經試驗研究了很多次，我確信不可能作出兩個六階的，並且對於 10、14，…以及奇數 2 倍的階數都是不可能的。」

歐拉認為： $4n + 2$ 階歐拉方陣不存在。被後人稱之為「歐拉方陣猜想」。

歐拉「36 軍官問題」是組合學中組合設計的先聲。

1959 年 4 月，印度數學家玻色和斯里克漢德構造了兩個 22 階正交拉丁方，從而構造出 22 階歐拉方陣，否定了歐拉猜想。不久，他們證明出：除 $n=2$ 、6、14、26 外， n 階歐拉方陣都是存在的。接著，美國數學家帕克又構造出 14 階與 26 階的歐拉方陣，至此，歐拉方陣猜想只對當 $n=2$ 、6 成立，其餘都是錯的。這個否定的結果是人們在 180 年的努力中未曾想到的。

(<https://kknews.cc/military/ro5bx3n.html>)

二十一、夜市麻將賓果

台灣夜市裡有個麻將賓果遊戲，規則簡單也總是有客人源源不絕，雖說是遊戲，但卻有跟魔術一樣的神奇效果。

遊戲設備

36 個麻將

6×6 的麻將牌

遊戲玩法

所有翻到背面後洗牌

玩家選 15 張牌

將 15 張牌放到麻將牌上

若聯成至少一條線，可以得到娃娃當獎品

夜市麻將賓果中獎率高嗎？

那麼這個遊戲到底中獎律高不高呢？這當然可以用機率算，在不考慮聽牌規則的機率算法如下：

夜市麻將賓果中獎率高嗎？



$$\frac{C_6^6 * C_9^3 * (6 + 6 + 2)}{C_{15}^6}$$

在有聽牌機制的情況下，連成一線的機率為 10.493%，連成二線的機率為 0.288%，連成三線的機率為 0.0015%。所以 100 元玩 6 局的得獎率為 $1 - (1 - 10.7825\%)^6$ ，大概是近五成。你覺得這樣的機率高不高呢？

另外，如果沒有聽牌機制，抽 15 張就連成一條線的機率大約只有 3.56%，很低呢！

(<http://magicheron.wordpress.com/2015/09/13/%E5%A4%9C%E5%B8%82%E9%BA%BB%E5%B0%87%E8%B3%93%E6%9E%9C/>)

(http://wcstatistics.blogspot.com/2018/03/blog-post_13.html?m=1)

二十二、「射倖」(抽獎)遊戲，難道不該告知「中獎機率」嗎？「折扣」活動，難道不該告知以前價格及「折扣期間」嗎？德國為何廢止《折扣法》(Rabattgesetz)？

二十三、Veto 否決權

名稱	內容
Pocket Veto 袋中否決	美國總統「欲否決之法案」，因為送達總統後七天內，適逢國會休會，總統不費吹灰之力，予以否決。
Line Veto 逐項否決	美國總統對預算案(包括其附帶決議)，可以分款分項或分目否決。
Legislative Veto 立法否決	美國參議院或眾議院不認同若干行政行為，可以否決。

二十四、聯合國安全理事會否決權，簡稱一票否決權，是指聯合國安全理事會的 5 個常任理事國(美國、英國、法國、俄羅斯、中國)各自擁有否決權，能對非程序性事項的安理會決議草案進行否決，以達至對具有強制性的安理會決議的「大國一致」。

(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%81%AF%E5%90%88%E5%9C%8E%E5%AE%89%E5%85%A8%E7%90%86%E4%BA%8B%E6%9C%83%E5%90%A6%E6%B1%EA%E6%AC%8A>)

二十五、1950 年，朝鮮戰爭爆發後，蘇聯代表沒有及時返回聯合國安理會，以至 6 月 25 日下午(美國東部時間)安理會順利通過了美國的決議案。該議案

譴責“北朝鮮對大韓民國發動的武裝進攻”，要求立即停止戰爭行動。

(https://www.hkcd.com/content/2015-09/06/content_956124.html)

二十六、聯合國安理會第 82 號決議是聯合國安全理事會於 1950 年 6 月 25 日通過的一項決議，其中要求北朝鮮立即停止侵略大韓民國以避免韓戰的全面爆發。聯合國安全理事會以 9 票贊成、無反對票及一票棄權的表決結果通過了此項決議。本來能否決侵略定性的蘇維埃社會主義共和國聯邦的代表則因為這年中一次對程序上存在分歧而抵制所有的聯合國會議（安理會部分，其餘仍參加）至同年八月才重新出席。蘇聯常駐聯合國代表雅科夫·馬利克也被蘇共中央總書記約瑟夫·史達林親自下令不得參加任何聯合國安理會的會議。2010 年，《外交政策》雜誌的科倫·林奇（Colum Lynch）批評第 82 號決議案是歷史上最糟糕的十個聯合國決議案之一。蘇聯不再抵制安理會後，就開始一再使用其否決權阻止任何對北朝鮮不利的決議案通過。作為回應，艾奇遜向聯合國大會提議了一個新的程序可以讓成員國繞過安理會尋求聯合國大會的批准，包括建議運用武力，這就是之後獲得通過的聯合國大會 377 號決議。這個決議允許成員國在安理會無法通過一項決議時召開開放式的聯合國大會緊急特別會議，以解決對國際和平與安全的威脅。林奇在文章中寫道，這一規則的建立對美國帶來了意想不到的消極後果。1997 年，多個阿拉伯國家發起第十屆聯合國大會緊急會議來解決以巴衝突和以色列對約旦河西岸地區及加薩走廊的占領。這場會議的召集就是一種繞過美國否決權的方式，在之後十年中先後召開了 30 次會議，並且從未正式閉幕。

(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%81%94%E5%90%88%E5%B%BD%E5%AE%89%E5%85%A8%E7%90%86%E4%BA%8B%E4%BC%9A%E7%AC%82%E5%8F%B7%E5%86%B3%E8%AE%AE>)

二十七、第三章「日本國稅徵收法全文翻譯」

國稅徵收法（昭和 34 年 4 月 20 日法律第 147 號，最後修正日平成 23 年 6 月 24 日法律第 74 號）

第二章 國稅與其他債權受償順序的調整

第三章 第二次納稅義務

【第三十三條】（無限責任社員的第二次納稅義務）

【第三十四條】（清算程序不合法的第二次納稅義務）

【第三十五條】（義務人設立家族公司 54 的第二次納稅義務）

【第三十六條】（實質課稅原則的第二次納稅義務）

【第三十七條】（納稅人利用他人財產營業的第二次納稅義務）

【第三十八條】（受讓納稅人營業之特殊關係人的第二次納稅義務）

【第三十九條】（無償或明顯低價受讓義務人財產的第二次納稅義務）

【第四十一條】（與非法人團體有關的第二次納稅義務）

（陳典聖，日本國稅徵收法之研究，法務部行政執行署高雄分署，101 年度自行研究報告，民國 101 年 12 月，第 23 頁至第 40 頁）

二十八、Removing the Major League Baseball from Antitrust Law Exemption(移除

美國職棒大聯盟之反托拉斯法豁免權)：自從 1922 年，美國職棒大聯盟(MLB)已經享有反托拉斯法之豁免權。這是當時美國聯邦高等法庭法官在 Federal Baseball Club of Baltimore, Inc. v. National Baseball Clubs 一案中所做出的宣判。雖然後來 Curt Flood Act 賦予大聯盟球員能在反托拉斯法下控告與其自身權利相關之訴訟案，但是對於球隊擴張(franchise expansion)、小聯盟棒球(Minor League Baseball)、及電視轉播權利(broadcasting right)等議題並無加以解除豁免權。本研究首先簡述反托拉斯法及勞資協商的演進過程、及討論 MLB 反托拉斯法豁免權的過程及相關之重要案例；再進一步提出移除 MLB 豁免權之論述。雖然對於是否將這些議題納入反托拉斯法之管轄仍有爭議，但以反托拉斯法來牽制 MLB，應有助於重整美國職業棒球發展架構，且在自由市場機制運作下，聯盟的發展應會更健全、更具競爭力。

(<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail/15633470-200603-8-1-85-95-a>)

二十九、17 頁長信回應國會 MLB：反托拉斯法豁免很重要

針對美國參議院司法委員會要求更多關於美國職棒大聯盟 MLB 反托拉斯法豁免的資訊，大聯盟主席 Rob Manfred 今天(30 日)已經回覆長達 17 頁的信件，內容包括闡述有反托拉斯法(反壟斷法)豁免，他們才能改善小聯盟球員的生活。

美國職棒大聯盟長期以來是唯一擁有反托拉斯法豁免的職業運動聯盟，近來有許多訴訟案在挑戰大聯盟的反托拉斯法豁免狀態，但法院一直持目前此豁免是國會賦予，要解除也應由國會解除的立場。而日前美國國會採取行動，去函大聯盟要求提供相關資訊，包括反托拉斯法豁免影響的範圍與程度。對此 Manfred 在今天回應國會的 17 頁長信中表示，如果大聯盟的反托拉斯法豁免被解除，他們「或許無法」要求設置、維持對小聯盟球員來說更好的工作環境，同時小聯盟球隊「有很大的可能」離開現有的社群。

美國最高法院在 1992 年的聯邦聯盟訴國家聯盟一案中裁定，大聯盟不適用反托拉斯法，此後至今大聯盟一直擁有反托拉斯法豁免。1998 年美國國會通過的 Curt Flood 法案，進一步鞏固大聯盟反托拉斯法豁免的狀態，讓大聯盟在營運上無須遵守反托拉斯法。

(<https://tw.news.yahoo.com/17%E9%A0%81%E9%95%B7%E4%BF%A1%E9%9B%9E%E6%87%89%E5%9C%8B%E6%9C%83-mlb-%E5%8F%8D%E6%89>

[%E6%8B%89%E6%96%AF%E6%B3%95%E8%B1%81%E5%85%8D%E5%BE%88%E9%87%8D%E8%A6%81-070213662.html](https://tw.news.yahoo.com/17%E9%A0%81%E9%95%B7%E4%BF%A1%E9%9B%9E%E6%87%89%E5%9C%8B%E6%9C%83-mlb-%E5%8F%8D%E6%89-%E6%8B%89%E6%96%AF%E6%B3%95%E8%B1%81%E5%85%8D%E5%BE%88%E9%87%8D%E8%A6%81-070213662.html))

三十、老柯蒂斯·查爾斯·弗拉德

老柯蒂斯·查爾斯·弗拉德 Curtis Charles Flood Sr. 為前美國職棒大聯盟的中外野手，生涯曾效力於紅腿(今紅人)、紅雀與參議員(今遊騎兵)等隊。挑戰保留條款

弗拉德儘管表現出色，但當時大聯盟球員受到保留條款的約束，無法任意選擇自己想簽約的球隊，這對弗拉德來說是不公平的。

1969 年 10 月 7 日，紅雀將弗拉德、Tim McCarver、Byron Browne 和 Joe Hoerner 交易到費城人，換來迪克·艾倫、Cookie Rojas 和 Jerry Johnson。但是弗

拉德認為費城人缺乏競爭力，加上費城人曾有過隊球員種族歧視的事件，因此拒絕球團的交易。[12]費城人老闆 John Quinn 則向弗拉德說，若他未去報到，那他將失去一筆價值 10 萬美元的合約。[13]然而球員工會的馬文·米勒像弗拉德表示自己準備提起訴訟，因此弗拉德決定尋求法律途徑。

提告大聯盟主席

大聯盟主席 Bowie Kuhn 拒絕了弗拉德的自由球員申請，表示保留條款具有正當性。1970 年 1 月 16 日，弗拉德以保留條款違反美國競爭法為由，一狀告上法院。球員工會雖然站在弗拉德這邊，但部分球員持反對意見。紅襪球星卡爾·雅澤姆斯基就曾公開批評弗拉德，說他的行為是在毀了棒球比賽。大聯盟球星迪克·艾倫和前隊友盧·布羅克則公開支持弗拉德，前道奇傳奇強投手山迪·柯法斯也讚賞弗拉德的行為。

1972 年 3 月 20 日，該案件在最高法院進行辯論。儘管弗拉德的律師 Arthur Goldberg 聲稱保留條款不僅壓低工資，還限制球員只能在同一球隊效力。但是最高法院仍以 5 比 3 的比例判處大聯盟勝訴。

法案發展

儘管最終敗訴，但是球員工會仍持續推動取消保留條款。1975 年 12 月，Dave McNally 和 Andy Messersmith 兩位大聯盟投手的自由球員身分申請案終於打破了保留條款。1976 年 7 月，球員工會與球團達成協議，日後球員的合約將納入自由球員的申請權利。

1998 年，聯邦政府通過弗拉德法案，取消了棒球不受競爭法限制的規定。後來又新增一條弗拉德規則，規定一名球員連續 5 年效力同支球隊，且在大聯盟年資累積 10 年時，必須獲得球團同意才能被交易。

(<https://zh.m.wikipedia.org/zh-tw/%E6%9F%AP%E7%89%B9%C2%B7%E5%BC%97%E6%8B%89%E5%BE%B7>)

三十一、職業運動所帶有強烈的商業化色彩，使得職業運動發展初期為使所舉辦的比賽能夠順利的銷售，參與職業運動的企業除須著重於商業上的行銷外，也會盡量降低所需支出的成本。為此我國職業棒球運動於發展初期，聯盟與各球團間也莫不以壓低球員薪資、減少球員福利事項等方式，使所需支出的成本降至最低。另職棒運動發展初期尚未制度化及強烈的人治色彩，使得職業棒球運動的托拉斯行為在這樣的背景下孕育產生，如無法規制這些托拉斯行為，除球員的相關權利事項將受到最直接的侵害外，也是間接阻礙了職棒運動的健全發展。針對職業棒球運動發展初期所會發生的托拉斯行為，本論文先於第二章述說美國、日本職棒運動的發展概況。第三章則就參與職業棒球運動的三大主體—聯盟、球團與球員個別及其相互間於我國法規範下的法律關係作一定位，並以為後續論述之基礎。在第四、五章討論職業棒球運動托拉斯行為與該等行為於我國的適法性研究上，我們發現在職棒運動發展初期，各國皆曾發生資方獨大，球員權利受壓縮的情狀，然而在我國欲尋求以公平交易法突破職棒運動托拉斯行為之同時，職業棒球運動發展所另具有帶動全民體育的公益考量，也無法將以維持市場公平競爭環境所設的公平交易

法，全然的適用於職業棒球運動的托拉斯行為上。於進行聯盟壟斷與球團間的聯合行為、不公平競爭行為的適法性討論時，須就個案綜合市場公平競爭與全民體育的公益考量後，以為不同程度的公平交易法規制。此外，尋求職棒運動托拉斯行為的突破，無非是冀望達到運動員的權利保障，以拉近職業運動參與者勞（運動員）資（球團）雙方的平等地位。換言之，在職棒球員的權利保障上，係以反托拉斯法在職業運動上的實踐為手段，進而達到參與運動員權利保障之目的。另我國職棒球員雖然具有勞工身份，然而因其在工作上特殊性，使得行政院勞工委員會以函示排除了職棒球員於勞動基準法上的適用。對於球員無法援用保障最基本勞工權利的勞工基準法，本文在第六章針對職業球員工會的任務與組成進行討論，也期待球員工會的組成與其功能的發揮，能有效的突破職棒運動的托拉斯行為與達到球員的權利保障。欲突破我國職業棒球運動托拉斯行為，除須仰賴公平交易法、工會法及部分的勞工法規的援用外，加以我國職棒現存制度的酌以修正，以及賦予球員工會該有的任務，才能逐步突破現存職棒運動中的托拉斯行為。本文在最後的第七章，則於現行法規下該如何為職棒運動托拉斯行為的突破提出建議，其中包含現行聯盟仲裁制度的修正、以及職棒球員退休保障議題，並配合新的勞工退休金條例，設計出一套適用於我國職業運動的退休金制度。（林楊斌，論職業棒球運動托拉斯行為之適法性—兼論我國職業棒球球員之權利保障，指導教授：何曜琛、林華章，中國文化大學碩士，民國 93 年 6 月，摘要）

三十二、競爭法打不過大聯盟：MLB 不適用競爭法：不同於其他的職業運動，職業棒球長久以來獨享完全的反托拉斯法豁免權，這源自於 93 年以前的 *Federal Baseball Club of Baltimore, Inc. v. National League of Professional Baseball Clubs* (1922) 乙案。一項經濟行為受休曼法規範的前提必須要是涉及到州際之間的商業 (interstate Commerce)，而在當時，棒球運動往往純粹只在一州內進行 (purely state affair)，因此聯邦最高法院認定職業棒球不受休曼法的約束，霍姆斯大法官甚至還說，棒球不是一種商業行為，它只是一種表演而已。到了 *Toolson v. New York Yankees, Inc.* (1953) 案，聯邦最高法院又再指出：「為了利潤而提供球隊間公開的棒球比賽是不屬於聯邦反托拉斯法規範範疇。」(the business of providing public baseball games for profit between clubs of professional baseball players was not within the scope of the federal antitrust laws.) 雖然後來在 *Flood v. Kuhn* (1972) 案中，聯邦最高法院認識到 1922 年判決有著嚴重的推理錯誤，而有改變判決的傾向 (preference that if any changes to be made)，但還是繼續給予職業棒球反托拉斯的豁免。

(https://competitionblog.blogspot.com/2015/01/blog-post_27.html?m=1)

三十三、哪些企業可能不構成美國反托拉斯法下的共謀呢？

然而，上述見解並沒有處理到母公司僅部分持有子公司股份時，是否仍得構成共謀的問題。在西元 2010 年時，另一個美國反托拉斯法的經典個

案出現，處理了合資公司的股東是否會涉及共謀一事。這個案子，涉及到美國人最喜愛的運動，美式足球。國家美式足球聯盟(National Football League)是世界上最大的職業美式足球聯盟，由 32 個美式足球球隊合資成立。各球隊在提供球迷喜愛的球衣或相關產品時，這些印有各球隊隊徽的服飾用品，是由各球隊合資成立的公司 National Football League Properties ("NFLP") 統一進行行銷，以非獨占的商標授權方式，將服飾用品交由 American Needle 等被授權的公司銷售。不過，在西元 2000 年時，NFLP 決定不再跟 American Needle 等公司合作，而讓銳步(Reebok)擁有獨佔的商標授權，該次授權甚至長達 10 年。See American Needle, Inc. v. National Football League, 560 U.S. 183 (2010). 這個轉變，讓 American Needle 等公司沒辦法再做美式足球服飾用品等生意，商業上損失相當巨大。

當然，American Needle 想到了美國的反托拉斯法。American Needle 主張，國家美式足球聯盟、所有的美式足球球隊、合資公司 NFLP、銳步，違反了美國的反托拉斯法。這個案子的爭點是，這些美式足球球隊是否可以共謀，不論他們是否有透過合資公司的形式。至少，在表面上，這是由一個單一的事業體 NFLP 來做成的商業決定，不是各球隊的聯合行為，各個美式足球隊當然是卯足全力打反托拉斯法的訴訟。

最高法院再一次強調其是採實質認定標準，而不是僅看形式上的結構，因此以合資公司名義來避免美國反托拉斯法共謀概念的抗辯，失敗了。Id. (stated "we have eschewed such formalistic distinctions in favor of a functional consideration of how the parties involved in the alleged anticompetitive conduct actually operate"). 也就是說，美國法院是看這些涉案的公司實際上是如何在市場上運作的，表面上冠上什麼名義或標籤，並不重要。如果是由不同的決策者共同參與，這個聯合行為，就是共謀。Id. (pointed out that "[t]he key is ... whether it joins together separate decisionmakers"). 各球隊基於不同的經濟利益考量卻聯合行動，在智慧財產權授權的市場上，會剝奪掉市場所需的獨立決策中心 (marketplace of independent centers of decision making)。以各球隊的帽子來說，貼上各球隊隊徽(商標)的帽子，隊徽與隊徽原本彼此間是互相競爭的，各個球隊都是獨立的決策中心。



(<https://www.btlaw.com.tw/h/NewsInfo?key=0227079976&cont=239701>)

三十四、

複利之可怕！
政府為何失敗？
 $2^{30}=1,073,741,824$
 $2^{31}=2,147,483,648$

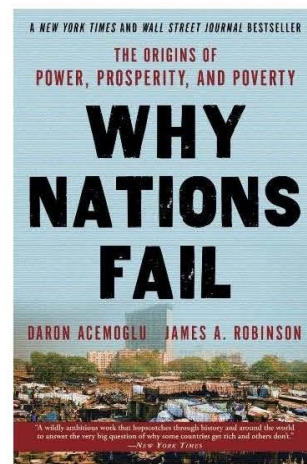
三十五、Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty(國家為什麼會失敗：權力、富裕與貧困的根源)

Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty(國家為什麼會失敗：權力、富裕與貧困的根源)

作者：Acemoglu, Daron/ Robinson, James A.

出版社：Currency

本書討論的主題是世界上的富裕國家如美國、英國和德國，以及貧窮國家如下撒哈拉非洲、中美洲和南亞的國家，在所得和生活水準上的懸殊差距。在我們寫這篇序言時，北非和中東正經歷「阿拉伯之春」(Arab Spring)的震撼，這場運動始於二〇一〇年十二月十七日，一名叫博阿齊齊(Mohamed Bouazizi)的街頭小販自焚激起大眾的憤怒，進而點燃所謂的茉莉革命(Jasmine Revolution)。



(https://www.books.com.tw/products/F012850284?srsId=AfmBOor5083Xc2j0sfHLdAJ2qJMc6Jy_hwHusrs36LI7oSN9B-ychFHY)

三十六、阿拉伯之春是指自 2010 年底開始的，阿拉伯世界的一次革命浪潮。自從 2010 年 12 月 17 日突尼西亞爆發茉莉花革命以來，阿拉伯世界的一些國家民眾紛紛走上街頭，要求推翻本國專制政體，並樂觀地把「一個新中東即將誕生」預見為這個運動的前景，認為「阿拉伯之春」屬於「諳熟網際網路、要求和世界其它大部分地區一樣享有基本民主權利的年輕一代」。「阿拉伯之春」一詞是由人民之春和布拉格之春引用而來。在伊拉克戰爭之後，各界評論家和網路部落格作者開始使用這個名詞，來形容阿拉伯民主主義的重大運動。第一個正式使用的媒體可能是美國《外交政策》雜誌。

(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E9%98%BF%E6%8B%89%E4%BC%AF%E4%B9%8B%E6%98%A5>)

三十七、茉莉花革命，指發生於 2010 年末至 2011 年初的北非突尼西亞反政府示威導致政權倒台的事件，因茉莉花是其國花而得名。2010 年 12 月 17 日，一名 26 歲青年穆罕默德·布瓦吉吉(Mohamed Bouazizi)自焚，觸發境內大規模街頭示威遊行及爭取民主活動。事件導致時任總統班·阿里政權倒台，成為阿拉伯國家中第一場因人民起義導致推翻現政權的革命。

(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%8C%89%E8%8E%89%E8%8A%B1%E9%9D%A9%E5%91%BD>)

三十八、無法填滿麥粒的棋盤

西薩向國王請求說：“陛下，我想向你要一點糧食，然後將它們分給貧困的百姓。”國王高興地贊成了。

請您派人在這張棋盤的第一個小格內放上一粒麥子，在第二格放兩粒，第三格放四粒……照這樣下去，每一格內的數量比前一格增加一倍。陛下啊，把這些擺滿棋盤上所有 64 格的麥粒都犒賞給您的僕人吧！我只要這些就夠了。”

國王允諾了宰相這個看起來微不足道的請求。

(<https://m.limaogushi.com/g/11201.html>)

三十九、達依爾與麥粒的故事到異想天開

在我們的日常生活中也會經常遇到。比如，我如果說把一張普通的報紙連續對摺 30 次，其厚度能遠遠超過號稱「世界屋脊」的珠穆朗瑪峰，你可能永遠不會相信！

對摺 30 次，層數為 2 的 30 方=1073741824(層)。一張普通的報紙厚度為 0.0001 米，那麼這張報紙對摺 30 次後的厚度為 1073741824×0.0001 米=107374.1824 米，整整比 12 座珠穆朗瑪峰加在一起還要高呢！

(<https://kknews.cc/news/bmvq5xo.html>)

四十、《民事訴訟法》第 388 條：「除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決。」《刑事訴訟法》第 268 條：「法院不得就未經起訴之犯罪審判。」《行政訴訟法》第 218 條：「民事訴訟法第三百八十八條之規定，於本節準用之。」

四十一、憲法法庭 113 年憲判字第 9 號《判決書》主文：「四、立法院職權行使法關於人事同意權部分：第 30 條之 1 第 1 項及第 2 項前段規定，屬國會自律範疇，原則上不生違憲問題。惟立法院院會尚不得因委員會不予審查，即不行使人事同意權，否則即屬違反其憲法忠誠義務，為憲法所不許。」

四十二、附帶意見（拉丁語單數：*Obiter dictum*，拉丁語複數 *obiter dicta*），又稱判詞旁論指法官或仲裁員在判決書中不具拘束力，「附帶」的論述。附帶意見的概念源自英國普通法，將判決書分為具有約束力的「判決理由」（*ratio decidendi*）以及不具約束力（但具有說服力）的附帶意見。*Obiter dicta* 拉丁語的字面意思是「說的其他內容」。英語中根據地區不同，通常簡稱為 *obiter* 或 *dicta*。司法判決書的內容只有在涉及案件的關鍵事實和法律時，才能成為判決理由。不重要的、涉及假設性事實的、或涉及不相關法律問題的論述，則是附帶意見。附帶意見雖然出現在判決書中，是法官的意見，但不構成法院判決的必要部分，例如「用以說明、類比或論證」的內容。美國法學家 Wambaugh 提出的倒置測試 (Wambaugh's Inversion Test) 規定，要確定判決書的一部分是判決理由還是附帶意見，應該將內容倒置。也就是說，如果該部分被省略，決定是否會有所不同。如果會不同，則該部分不可或缺，是判決理由；反之則是附帶意見。

(<https://zh.m.wikipedia.org/zh-tw/%E9%99%84%E5%B8%A6%E6%84%8F%E8%A7%81>)

四十三、貓論，或作黑貓白貓論、白貓黑貓論，源自於中國共產黨領導人鄧小平的著名談話，其說法是「不管黑貓白貓，能捉到老鼠就是好貓」。這句話的意思是：無論計劃經濟還是市場經濟，都只是一種資源配置手段，與政治制度無關；資本主義可以有計劃，社會主義也可以有市場。鄧小平提出了「三個有利於」的判斷標準。現代版的「貓論」最早由鄧小平於 1960 年代初公開提出，在改革開放期間獲得矚目，鄧小平九二南巡後廣為流傳。

(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%8C%AB%E8%AE%BA>)



四十四、黃提源教授 (Ranking Statistics 序位統計學)

學歷

美國威斯康新大學(Madison)統計學博士

經歷

真理大學特聘教授

國立清華大學榮譽退休教授

日本文部省統計數理研究所外來研究員

國立清華大學應用數學研究所所長

英國倫敦大學學院名譽研究員

研究領域

無母數統計學、實驗設計與分析、隨機過程、分配理論、抽樣理論

四十五、序位統計學 (Ranking Statistics)

秩統計量(rank statistic)是用於統計檢驗的一種統計量。使用秩統計量的統計方法為秩統計方法，或簡稱秩方法。秩方法主要用於統計檢驗，稱為秩檢驗。秩方法最主要的優點是由秩方法構造的檢驗統計量在原假設下往往是分佈無關的。

秩統計量(rank statistic)是用於統計檢驗的一種統計量。是基於樣本值的大小在全體樣本中所占位元次(秩)的統計量。設 X_1, X_2, \dots, X_n 為樣本， $X(1), X(2), \dots, X(n)$ 為該樣本的順序統計量。若 X_1, X_2, \dots, X_n 互不相等，則存在惟一的 R_i ，使 $X_i = X(R_i)$ ，稱 R_i 為 X_i 之秩。記 $R = (R_1, R_2, \dots, R_n)$ ，稱 R 或 R 的任一已知函數為秩統計量，使用秩統計量的統計方法為秩統計方法，或簡稱秩方法。

秩方法始自斯皮爾曼(C. Spearman)於 1904 年使用秩統計量檢驗兩變數是否

相關的工作，而威爾柯克松(F. Wilcoxon)於 1945 年關於秩和檢驗的工作，則是對秩方法發展史上的一個重要貢獻。

(<https://baike.baidu.com/item/%E7%A7%A9%E7%B5%B1%E8%A8%88%E9%87%8F/19111349>)

四十六、質性研究

質性研究，或稱質化研究、定性研究，是一種在社會科學及教育學領域常使用的研究方法，通常是相對量化研究而言。質性研究實際上並不是指單一種方法，而是許多不同研究方法的統稱，由於他們都不屬於量化研究，被歸成同一類探討。其中包含但不限於民族誌研究、論述分析、訪談研究等。質性研究者的目的是更深入瞭解人類行為、及其理由。質性研究方法調查人類決策制定的理由和方法，而不只是人做出什麼決定、在何時何處做出決定而已。因此，相對於量化研究，質性研究專注於更小但更集中的樣本，產生關於特定研究個案的資訊或知識。

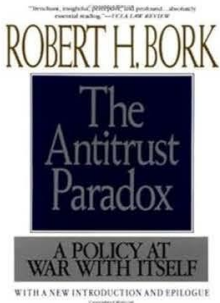
(<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%B3%AA%E6%80%A7%E7%A0%94%E7%A9%B6>)

四十七、競爭法與經濟管制為兩個政府可資運用以監督市場的工具，競爭法透過禁止特定限制競爭行為、或是避免廠商濫用優勢地位，以促進市場機制的運作；經濟管制通常牽涉在特定產業部門中，國家直接、強制的改變，特別是針對市場失靈問題加以解決。本文欲處理的議題為競爭政策與產業政策調和之問題，特別是 1980-90 年代之後傳統高度管制的產業均面臨解除管制、自由化之傾向，傳統上採取發展主義的東亞國家，在面臨半管制的情況下，更是遭逢競爭法與經濟管制併行適用的挑戰，我國即是其中之一。透過比較美國最高法院的 Trinko 案以及歐盟聯邦法院的 Deutsche Telekom 案與 Telefónica 案，似可從法院的論理過程中觀察其背後隱藏的政策選擇與思潮演變的進程。在這樣的脈絡下，競爭法做為一跨產業、一般性維護市場秩序的法律架構，如何在進入各產業時，與各產業法規之互動做調和，為本文的宗旨。而關於我國表明此問題意識的具體條文展現於公平交易法第 46 條，該條在我國一共歷經兩次修正，從原本尊重各產業主管機關的管制措施，漸漸過渡到競爭法應優先適用的原則。若從實然面上作觀察，競爭政策確實扮演越來越重要的角色；然而，本文主張應避免以「經濟基本法」與「特別法優於普通法」等傳統形式法位階理論為建構論理之基礎，同樣地僅探究本法立法意旨亦無法真正觸及問題的核心。本文即主張應回歸競爭法與經濟管制的實質理論分析，方為適當的解決之道。另外，本文在得到最終答案後，將會以此進而分別於金融業、電業、電信業等產業中探討在既存的金銀法、電業法與電信法法規下，公平交易法應如何適用之問題。本文試透過外國法制立法背景之比較為借鏡，並輔以相關經濟與競爭法理論作為討論基礎，整理出一份決定公平交易法是否應適用或是豁免之判斷清單，供我國立法時之參考。同時，此議題無可避免地亦將涉及競爭主管機關與各產業管制機關的分權問題，這個部分將在本文中一併進行討論。(楊忠霖，競爭法與經濟管制 Competition Law and Economic Regulation，指導教授：黃銘傑，國立

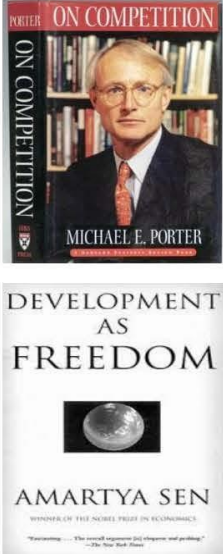
臺灣大學法律學院法律學研究所，2016 年，摘要)

四十八、產消合一者 (Prosumer)，亦稱生產性消費者，是可以自行生產所需商品和勞務的消費者，結合了專業生產者 (Professional or producer) 和消費者 (Consumer) 的角色。1980 年，未來學家艾爾文·托夫勒在《第三波》(The Third Wave) 創造該詞彙，並在 2006 出版的《財富革命》(Revolutionary Wealth) 更詳細地描述各種商品與勞務的產消合一者，預言他們是形塑未來經濟的新主角。^o (<https://zh.m.wikipedia.org/wiki/%E7%94%A2%E6%B6%88%E5%90%88%E4%B8%80%E8%80%85>)

四十九、The Antitrust Paradox: A Policy at War With Itself (反壟斷悖論：一項與自身交戰的政策)

<p>The Antitrust Paradox: A Policy at War With Itself 作者： Bork, Robert H. 出版社： Simon & Schuster 出版日期： 1993/01/31 In March 2002, the word was added to the Oxford Dictionary under "bork"; its definition extends beyond judicial nominees, stating that people who bork others "usually [do so] with the aim of preventing [a person's] appointment to public office".</p>	
--	--

五十、相關書籍 (感謝中央研究院法律學研究所謝長江先生提供)

<p>On Competition 競爭論 作者： Porter, Michael E. 出版社： Client Distribution Services Development As Freedom 以自由看待發展 作者： Amartya Sen 出版社： OXFORD UNIVERSITY PRESS</p>	
---	--

五十一、謝長江先生之論文

<p>iPod, iTunes, 與數位音樂市場 國立臺灣大學經濟學研究所碩士 研究生：謝長江 指導教授：陳恭平</p>
--

論我國司法權在權力分立體系中之角色功能：以專業法院的憲法及法律解釋方法為中心

國立政治大學法律學研究所碩士

研究生：謝長江

指導教授：蘇永欽

五十二、延長 UberEats 及 foodpanda 結合案審議期間

公平會於 113 年 12 月 9 日召開第 1730 次委員會議，決議延長 UberEats 及 foodpanda 結合案之審議期間 60 個工作日，即至遲至 114 年 3 月 21 日。

公平會表示，有關 Uber Technologies, Inc. 申報擬取得富胖達股份有限公司(即 foodpanda)及帝力佛英雄商城股份有限公司全部股份之事業結合案，Uber 已於 113 年 11 月 8 日提出完整申報資料，依照公平交易法第 11 條第 7 項規定，自公平會受理申報資料之日起算 30 個工作日之審查期間內，亦即 113 年 12 月 19 日之前不得為結合。但公平會認為必要時，得延長審議期間最長 60 個工作日。

(<https://www.ftc.gov.tw/internet/main/doc/docDetail.aspx?uid=126&docid=17933>)

五十三、中國祭出輝達反壟斷調查 美媒：向川普擺下擂台

北京以「反壟斷法」調查美國人工智慧晶片業者輝達 (NVIDIA)，「華爾街日報」報導，中國不會沉默面對連串貿易制裁，但川普新政府是否願意協商，現在還是未知數。

北京祭反壟斷調查讓輝達股價下挫 美國股市收跌

華爾街日報 (The Wall Street Journal) 引述業界人士說法報導，中國動作旨在向美國傳達，不會沉默面對貿易與科技制裁，特別是回應總統當選人川普 (Donald Trump) 下月即將就任，可能對中國展開連串行動。

輝達過去 4 季在中國市場的總營收為 135 億美元 (約新台幣 4370 億元)，占全球業務的 12%。美國政府限制輝達向中國出售最高階晶片，輝達的中國業務比例開始出現萎縮。

報導寫道，中國依循過去模式對輝達展開反壟斷調查，是就美國限制對中出口表達不滿情緒。中國國家市場監督管理總局指出，懷疑輝達 2020 年收購邁倫科技 (Mellanox Technologies) 股權，涉嫌違反中國的反壟斷法。

輝達 2019 年宣布同意以 70 億美元價格併購邁倫科技，在當時是輝達營運史上最大一筆併購案。中國監管機構強調，2020 年 4 月因輝達併購這間在以色列登記的半導體公司協議中，同意對中國供應繪圖處理器，輝達也承諾不歧視中國消費者，於是展開調查。

北京的反壟斷部門對於國際企業進行全球併購，即使交易與中國沒有直接關係，仍扮演重要的監督角色。英特爾 (Intel) 過去曾以 50 億美元收購以色列半導體業者高塔半導體 (Tower Semiconductor)，同樣面臨中國監管機構關切。

中國監管機構並未指控輝達行事錯誤，也沒有解釋為何這項設有附帶前提的

併購案 3 年多後才引起關切，輝達指當時的併購協議，可在 6 年後撤銷。北京近期陸續回應華府的對中貿易禁令。美方早前限制業者對中出口用於人工智慧的先進記憶體晶片，約 140 家中國業者也被列入禁運名單。中方從上週起，限制用於高階晶片與軍事裝備的稀礦出口，4 家主要產業協會也禁止購買美製晶片。

官方登記資料顯示，中國當時關切輝達併購邁倫科技，可能導致兩家業者產品將主導供應鏈，影響市場競爭，兩業者當時同意 7 項前提，其中 2 項為機密不得公開。依據中國的反壟斷法，違者可面臨上年度營運額最高 10% 的罰款。

歐亞集團 (Eurasia) 創始人布瑞莫 (Ian Bremmer) 指出，中國此舉可向美國新政府擺下擂台，但只有川普團隊願意協商才有效果，現在還為時太早。

(<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202412100006.aspx>)

五十四、蕭茲正式申請內閣信任投票 德聯邦議會 12/16 表決

德國總理蕭茲今天向聯邦議院議長巴斯提出信任投票申請，要求議會對他領導的內閣進行信任表決。投票將於 12 月 16 日舉行，外界普遍預估蕭茲內閣無法通過信任案，明年德國將於 2 月提早國會大選。

德國聯合內閣瓦解大選提前 總統核准明年 2 月 23 日投票

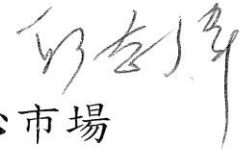
根據「基本法」(Grundgesetz，即德國憲法)第 68 條，總理可在政府無法有效運作時，主動向聯邦議院申請信任投票。德國總理蕭茲 (Olaf Scholz) 12 月 11 日上午正式向聯邦議院議長巴斯 (Bärbel Bas) 提交相關文件，啟動國會重新選舉、重組新政府的法定程序。

僅由社民黨和綠黨組成的少數政府，在聯邦議院內無法獲得穩定的多數支持，藉提起信任投票，提早舉行國會大選、重組滿足國會多數的新內閣，才能確保國家能順利運作。

(<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202412110420.aspx>)

委員張嘉郡書面資料：

外送平台併購案公聽會



各位在場專家學者、媒體朋友、關心市場公平的民眾，大家好：

Uber Eats 與 foodpanda 的合併案牽動社會各界的高度關注，從民調顯示有 8 成的餐飲業者、外送員與消費者都對此案表示憂慮，可知道社會對本案的關注度。

最近公平會宣布審查期要再延長 60 個工作天，也讓相關團體感到不解，因為合併之後市占率將超過 9 成，形成壟斷的局面，顯然不利於市場競爭性，形成壟斷格局。壟斷市場可能導致平台掌握絕對的市場定價能力，進一步壓縮餐飲業者的經營空間，加重消費者的負擔，並影響外送員的勞動條件。

因此社會的認知就是，合併之後對市場的影響當然是弊大於利，怎麼能夠合併，對於社會的看法，公平會不應該只是一昧地強調理論，還必須更接地氣一點，因為市場的主體就是民眾，民眾的觀感就是影響市場穩定的重要因素。

本席今天在此要提的是，與國際市場相比，台灣的外送市場壟斷性問題更加顯

著。以泰國為例，至少有五間主要外送平台業者在競爭；韓國外送市場有三間主要競爭者；美國市場也有三家主要平台。這些國家的市場多元競爭，既保障了消費者的選擇權，也減少了餐飲業者和外送員對單一平台的依賴。然而，台灣若因這起合併案倒退至壟斷格局，不僅將削弱市場的競爭力，還可能對外送產業的長期發展帶來負面影響。

目前，外送平台的抽成比例已經高達 32% 至 38%，這對餐飲業者來說是一個沉重的負擔。人事成本、食材成本和店租費用加總後，餐飲業者的利潤往往僅剩 25%。若合併案通過，壟斷環境下的抽成比例勢必進一步攀升，餐飲業者別無選擇，只能通過漲價來應對。這不僅會推高消費者的用餐成本，也將對台灣餐飲市場的競爭活力帶來衝擊。

此外，全台 15 萬名外送員的權益問題同樣不容忽視。他們目前的勞動條件已經面臨諸多挑戰，工時長、收入波動大、保障不足。若合併後壟斷環境進一步削弱談判能力，外送員的薪資和福利可能會遭到更大的壓縮，勞動條件將更加惡化。

公平會過去在類似案件中的裁定經驗，值得提供參考。例如，公平會曾以市佔率 45% 可能影響市場公平為由，否決 KTV 業者的合併案。然而，本案的市佔率高達 9 成，對市場結構的影響更加深遠，公平會應以過去的標準為基礎，提出明確且具公信力的裁定。

也就是因為以上理由，公平會近日宣布將審查期限延至明年 3 月，表面理由是重新界定市場和估算市佔率，但真的需要這麼長的時間去估算嗎？

由於延長可能加深市場的不確定性，甚至讓人懷疑，是不是以此來影響公平會新任委員同意權的行使，因為公平會主委李鎡與多名委員的任期將於明年 1 月底屆滿。

最後本席認為，公平會應儘速在現有架構內完成審查，提出具專業性與公信力的結論，以維護市場公平競爭為最高指導原則，保障消費者、餐飲業者與外送員的共同利益，讓台灣的外送市場能在公平環境中持續發展。

立法委員 張嘉郡

主席：再次感謝在場所有學者專家大家的寶貴意見跟參與，今天會議到此結束，散會，謝謝。
散會（10 時 57 分）

本期委員發言紀錄索引

立法院第11屆第2會期社會福利及衛生環境委員會第13次全體委員會議紀錄

一、邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢；二、審查中華民國114年度中央政府總預算案關於勞動部主管預算（公務及基金預算）；三、審查勞動部函送財團法人職業災害預防及重建中心114年度預算書案【所列預算案，僅詢答】
(頁次：1 - 196)

發 言 者	黃秀芳（主席）、陳昭姿、林月琴、陳菁徽、邱鎮軍、廖偉翔、王育敏、涂權吉、盧縣一、陳瑩、蘇清泉、陳培瑜、林淑芬、賴士葆、鄭天財 Sra Kacaw、羅智強、洪孟楷、羅廷瑋、麥玉珍、楊曜、王正旭、黃國昌、張啓楷、劉建國、翁曉玲、王鴻薇、張雅琳
-------	---

立法院第11屆第2會期經濟、司法及法制兩委員會審查「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並為主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員，林慶堂為委員，請同意案」公聽會紀錄

審查「行政院函送公平交易委員會委員提名名單，李鎡續任委員並為主任委員、陳志民續任委員並為副主任委員、洪財隆續任委員，林慶堂為委員，請同意案」公聽會

(頁次：197 - 282)

發 言 者 邱志偉（主席）、楊瓊瓔、黃國昌、張嘉郡

本期冊別	第三冊（全三冊）
本期期數	5297
出版日期	中華民國 114 年 1 月 7 日（星期二）
發行	立法院公報處
地址	臺北市中山南路一號
電話	(02)23585127 (02)23585858 轉 1367、1389
網址	http://lci.ly.gov.tw