

委員會查復如下：

查勞工請假規則規定：勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，自得依該規則規定之標準請普通傷病假。另查，勞動基準法第 38 條及其施行細則第 24 條有關特別休假之規定，勞工於工作滿一年之翌日起即取得請特別休假之權利，前開特別休假日期由勞資雙方協商排定。爰勞工如確有「健康檢查」之必要，自可依前開規定請假前往，上開措施已行之多年，並無窒礙難行之處。

(七十九) 行政院函送林委員鴻池就「比照公保方式，在勞保條例中宣示，政府負最後支付責任」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 10 月 8 日院臺專字第 1010061136 號)
(立法院函 編號：8-2-1-396)

有關林委員鴻池就「比照公保方式，在勞保條例中宣示，政府負最後支付責任」所提質詢，經交據本院勞工委員會查復如下：

- 一、目前勞保財務流量正常：自 98 年勞工保險年金制度實施後，因保險費率採階梯式分年微調，且年金給付有分期給付的效果，保險年度收支結餘已呈現順差，基金餘額由 98 年初 2 仟億元溫和成長至 101 年 8 月底 5,202 億元，目前財務流量正常。
- 二、行政院經濟建設委員會已組成專案小組通盤研議社會保險財務問題：為因應人口高齡化、少子女化等問題對社會保險所帶來的衝擊，已請行政院經濟建設委員會邀集相關部會研商因應。該會於 98 年 12 月設置跨部會「年金制度改革規劃專案小組」，將相關之社會保險作必要的整合銜接，並就其可能的潛在債務問題及因應對策及早妥適規劃，刻正研議中。
- 三、借鏡國外社會保險年金制度改革經驗，研議適合勞保制度因應對策：勞保財務問題攸關廣大勞工權益，參考國外年金制度內涵及改革經驗，多由調整年金給付水準、提高保險費率及政府挹注資源等方向著手，本會除持續配合前開專案小組研議外，亦同步積極蒐集國外社會保險年金制度具體改革措施，研議適合我國勞保年金制度之未來改進方向。
- 四、政府撥補勞保潛藏負債之可行性宜審慎考量：為舒緩未來保險基金財務流量壓力並配合 大院 97 年 7 月 17 日三讀通過勞工保險條例修正案之附帶決議，本會經參考國內社會保險制度，研議政府撥補勞保年金制度實施前之潛藏負債，並提修正草案送請行政院審議，惟事涉國家財政能力及整體資源分配，行政院正通盤審慎研議中。

(八十) 行政院函送李委員昆澤就「指定幼兒園及托嬰中心適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業，可能助長惡化教保人員過勞的狀況，勞委會應重新召開會議，邀集一線教保人員參與討論後，再行研議教保人員是否納入勞基法第 30 條之 1 規定」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 10 月 8 日院臺專字第 1010063605 號)

(立法院函 編號：8-2-2-525)

李委員就「指定幼兒園及托嬰中心適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業，可能助長惡化教保人員過勞的狀況，勞委會應重新召開會議，邀集一線教保人員參與討論後，再行研議教保人員是否納入勞基法第 30 條之 1 規定」所提質詢，經交據本院勞工委員會查復如下：

- 一、為使改制後之幼兒園於工作時間之安排仍保有合理之彈性，不因改制為幼兒園或將改列行業別致生窒礙難行之處，並使幼托政策遂行及衡平勞雇雙方權益，又有鑑於兒童及少年福利與權益保障法之托嬰中心性質與幼兒園相近，本會原擬指定幼兒教育及照顧法之幼兒園及兒童及少年福利與權益保障法之托嬰中心為勞動基準法第三十條之一之行業，並依法制程序辦理預告。
- 二、該案於預告期間未獲民眾書面陳述意見，惟部分團體向立委陳情，表示疑慮。為求周延，本會於 101 年 9 月 5 日邀集基層工會組織、家長團體與業者代表等相關團體及主管機關召開「指定幼兒教育及照顧法之幼兒園及兒童及少年福利與權益保障法之托嬰中心為勞動基準法第三十條之一之行業草案」會議，與會人員於該會議中充分對話及討論。有關本案，本會將多方考量，審慎研議。

(八十一) 行政院函送王委員惠美就臺灣人才荒問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 10 月 8 日院臺專字第 1010063643 號)

(立法院函 編號：8-2-2-563)

王委員有關臺灣人才荒問題之質詢，經交據本院經建會查復如下：

- 一、為發揮人才供需協調之功能，本院經建會於 98 年設置「人才培訓及引進會報」，結合產、官、學、研，作為訂定我國人才資源發展及加強培訓與引進人才等相關策略之協調整合平台；未來有關我國攬才、留才及育才政策之規劃，將由各中央目的事業主管機關依據「產業創新條例」，先辦理各重點產業專業人才供需之調查及推估，對於有人才缺口之產業，研提人才培育或引進之因應對策及需求建議，提報該會報確認並經本院核定後，納入人才培育、縮短學訓考用落差及延攬外籍人才等相關方案滾動檢討及落實推動，以期積極培育我國人才、縮短學訓考用落差、提升人力資本效益，延攬並充裕產業發展所需人才。
- 二、我國 15-24 歲之青年，101 年 1-8 月平均失業率為 12.31%，較上年同期減少 0.22 個百分點，為一般失業率 2.9 倍，主要係因青年初入勞動市場，尚處就業調整磨合期，致其轉換工作頻繁、工作較不穩定。為協助提升青年順利進入職場，政府刻正推動「協助青年就業接軌方案」，配合青年職涯發展階段，提出「協助職涯探索」、「增進職場實務體驗」、「加強就業媒合服務」、「提供創業服務」、「培訓後推介就業」以及「長期失業青年就業促進服務」等六大面向，101 年辦理 55 項計畫，預計提供國內青年約 4 萬個就業機會與培訓約 7 萬人次，可使青年失業率與平均失業率間之差距縮小。