

一、1990 年代末期以來，國內外經濟環境丕變，臺灣因而面臨各種結構性問題亟待調整，如整體產業結構僵化、法規制度未符合現代化經商與投資環境，以及臺灣融入國際經貿網絡腳步不夠快等。為根本改善臺灣經濟體質，俾便在激烈國際環境中，得以與韓國、新加坡、東協等亞洲鄰近國家競爭，政府將採取多元化、創新化、全球化策略，打造創新、投資、就業良性循環之經濟成長模式，促進臺灣經濟永續均衡發展，提升國家競爭力。

二、政府已就經濟結構調整面、法規制度面、與國際經貿網絡面，提出相關中長期策略，尚祈 貴委員鼎力支持。主要包括：

(一)落實「自由經濟示範區」：並以此為示範案例，向全國逐步推廣更大程度的自由化與市場化。

(二)推動創新創業：結合民間（國際）力量，深化新創事業的國際鏈結，建立創新創業群聚，厚植臺灣未來成長動能。

(三)改變輸出策略：推動商品與服務輸出並重，並以臺灣優勢強化出口競爭力，使輸出由價格競爭轉為價值競爭，由創造價值發展為行銷價值。

(四)推動法制革新：積極推動法規制度的改革與國際接軌，營造良好經商和投資環境，並為加入 TPP 和 RCEP 做好前期準備工作。

(五)加強推動臺商回臺投資：吸引具競爭力的全球臺商回臺投資，改善臺灣接單海外生產，無法創造足夠在地就業機會的情形。

(三十四) 行政院函送黃委員昭順就醫療糾紛已成為國內大多數醫師最大夢魘，導致新進醫師對易生醫療糾紛之「五大科」（內外婦兒急診）望而卻步，並產生「五大皆空」之危機。政府究如何從法制面、社會面、教育面等建立公平合理之醫療環境，俾確保國家醫療品質及國人生命安全問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 103 年 4 月 25 日院臺專字第 1030024248 號）

（立法院函 編號：8-5-6-128）

黃委員就醫療糾紛導致新進醫師對易生醫療糾紛之「五大科」（內外婦兒急診）望而卻步，並產生「五大皆空」之危機。政府究如何從法制面、社會面、教育面等建立公平合理之醫療環境問題所提質詢，經交據衛生福利部查復如下：

一、為合理規範醫事人員因醫療糾紛所應擔負的刑事責任，避免高風險之醫療科別服務意願減少，本部研擬「醫療法第 82 條之 1」修正草案，同時提出「醫療糾紛處理及醫療事故補償法草案」作為配套措施，期能建置完善的醫事爭議調解制度，給予適時的醫療事故補償或救濟措施，並律定多元化補償基金來源，使病方儘速救平傷痛，促進醫病和諧關係，避免興訟，營造醫病雙贏局面。目前該二法案已在立法院審議中，其中草案第五條訂有醫療（事）機構遇有醫療糾紛爭議，應配合其要求迅速提供病歷之義務。

二、在法案通過前，為改善醫事人員執業環境及解決醫療爭議由病人單方承擔醫療不良結果之情況，本部自 101 年起開辦「鼓勵醫療機構辦理生育事故爭議事件試辦計畫」，實施一年以來，各界普遍反應良好，預計於 103 年擴大試辦範圍至重大手術、麻醉事故案件。

三、另，本部亦已優先針對醫療爭議事件，擬定措施，加強訴訟外調解機制，減少訟源，後續辦理情形如下：

(一)針對強化各直轄市、縣(市)衛生主管機關調處制度之功能，本部刻正研修「醫療糾紛調處作業要點」，及規劃辦理「強化地方衛生局辦理醫療爭議調處作業能力」教育訓練，以加強調解委員專業能力及素養。

(二)於醫院評鑑項目已訂有醫事爭議處理機制：查醫院評鑑基準 1.8.1「建立醫事爭議事件處理機制」及 1.8.2「訂有對涉及醫事爭議員工之支持及關懷辦法」，訂有醫院應建立醫事爭議事件處理之機制。

(三)本部於 102 年度「醫療區域輔導與醫療資源整合計畫」委託地方衛生局輔導轄區醫療機構成立醫療糾紛關懷小組，於臺北區、中區及南區醫療區域共計輔導 130 家醫院成立關懷小組。預計於 4 年內推廣至全國衛生局，以強化醫療機構及地方政府衛生局對於醫療爭議案件之調處能力。另，本部亦將辦理輔導醫療機構建立醫療糾紛關懷服務機制之相關計畫或措施納入 103 年度地方衛生局業務考評項目。

(三十五) 行政院函送江委員惠貞就「請勞動部為保障 120 萬適用勞退舊制之勞工，立即進行修改行政法令，要求企業應於一年前便需足額提撥退休準備金，此外並加重違規企業之罰款，最後應成立勞工退休準備金監督委員會，以達監督功能」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 103 年 4 月 25 日院臺專字第 1030024254 號)

(立法院函 編號：8-5-6-134)

江委員惠貞就「請勞動部為保障 120 萬適用勞退舊制之勞工，立即進行修改行政法令，要求企業應於一年前便需足額提撥退休準備金，此外並加重違規企業之罰款，最後應成立勞工退休準備金監督委員會，以達監督功能」，所提質詢，經交據勞動部，查復如下：

一、查現行勞工退休法令規定，勞工退休準備金提撥率係由事業單位按具有舊制工作年資之勞工人數、年資、工資及流動率等因素，於每月薪資總額 2%至 15%範圍內，計算提撥率並按月提撥勞工退休準備金。倘事業單位專戶餘額顯有不足支付勞工退休金時，地方主管機關得要求其提高提撥率；若其未依法繼續按月提撥勞工退休準備金，則依法裁罰。

二、另為符合法律保留原則，本部已研提將勞工退休準備金提撥及管理辦法第 2 條提撥率規定，提升位階至母法規範，並增訂提撥率之擬定或調整應報事業單位勞工退休準備金監督委員會，以達監督功能。又為避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金之權益，研擬增訂雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提