

強現行政策之外，盼藉由綜整各部會力量，整合資源及人力，打造國內友善環境，不僅吸引國際人才來臺，也同時減少國內人才外流。

(九十九) 行政院函送李委員俊佺就「有鑒於勞動基準法部分條文，適用上容有疑義」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 1 月 12 日院臺專字第 1040001798 號)
(立法院函 編號：8-6-16-543)

有關李委員俊佺就「有鑒於勞動基準法部分條文，適用上容有疑義」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

- 一、87 年 12 月第三次擴大勞動基準法適用範圍檢討結果，指定餐飲業（除未分類其他餐飲業外），自 87 年 12 月 31 日起適用勞動基準法。所稱「未分類其他餐飲業」，係指無固定營業地點之流動性攤販與半固定性攤販，以及營業地點無門牌號碼且未具有與一般房屋相同基本功能及外觀之其他餐飲供應之行業，如露天飲食攤、小吃攤等。
- 二、是時，因認「未分類其他餐飲業」之工作場所流動性大，工作時間不易認定，於適用勞動基準法實有窒礙難行之處，爰公告不適用該法。
- 三、為確保勞工勞動條件均受勞動基準法之保障，本部對於尚未適用勞動基準法之對象，歷年來仍逐業逐類廣續檢討，凡經檢討無窒礙難行者，已陸續指定適用。有關「未分類其他餐飲業」是否指定適用勞動基準法，將於本（104）年度積極檢討。

(一〇〇) 行政院函送王委員惠美就「建請政府應重新檢討現行育嬰留職停薪津貼規定，除原有補貼月投保薪資之百分之六十之育嬰留職停薪津貼外，對生育第二胎以上及生育多胞胎之家庭，應提高育嬰留職停薪津貼之成數」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 1 月 12 日院臺專字第 1040001808 號)
(立法院函 編號：8-6-16-553)

有關王委員惠美就「建請政府應重新檢討現行育嬰留職停薪津貼規定，除原有補貼月投保薪資之百分之六十之育嬰留職停薪津貼外，對生育第二胎以上及生育多胞胎之家庭，應提高育嬰留職停薪津貼之成數」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

- 一、為解決我國少子女化問題，政府已藉由托育設施、育兒津貼、生育給付和親職假等多元政策，協助家庭養兒育女，以提高生育率，維持人口結構的均衡發展。其中在育兒家庭之經濟支持措施部分，政府甫於 103 年 5 月 30 日修正施行勞工保險條例第 32 條規定，將生育給付由原 1 個月提高為 2 個月，且雙生以上依比例增給，截至 103 年 10 月底，受惠人數 4 萬 2,016 人，給付金額 24 億 803 萬元，已兼顧撫育多胞胎者照護負擔之需求。
- 二、至委員所提建議針對生育第二胎以上及生育多胞胎之家庭，提高育嬰留職停薪津貼成數，考量

近期部分立法委員提案建議修正育嬰留職停薪津貼之保險年資條件由 1 年調整為 6 個月，及增訂被保險人於試養期間得請領育嬰留職停薪津貼，已有助於增進勞工申請育嬰留職停薪津貼之權益，且行政機關亦表支持，如再放寬給付條件，因涉就業保險整體制度衡平問題，宜審慎研議。

(一〇一) 行政院函送黃委員偉哲就「鑑於國內勞資糾紛頻傳，部分企業未能遵守勞基法中相關規範，主管機關失職，未能落實勞動檢查，嚴重影響勞動者之法定權益」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 1 月 12 日院臺專字第 1040001797 號)

(立法院函 編號：8-6-16-542)

有關黃委員偉哲就「鑑於國內勞資糾紛頻傳，部分企業未能遵守勞基法中相關規範，主管機關失職，未能落實勞動檢查，嚴重影響勞動者之法定權益」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

- 一、查勞動基準法第 21 條第 1 項規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。同法施行細則第 7 條規定，工資之議定、調整、計算、結算及其他津貼、獎金等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。同法第 2 條第 3 款規定，工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。爰工資非以底薪為限，凡勞工因工作而獲得之報酬，不論雇主以任何名義給與，均屬「工資」之範疇，於核算平日每小時工資額（加班費）時，均應列入計算。至勞動基準法第 70 條第 4 款所定之「津貼與獎金」旨在規範依法應訂立工作規則之事業單位，如自訂有津貼或獎金等給與，應定入工作規則併為揭示，以茲明確，非為雇主於與勞工有關工資等給付名目，均應有是類給付項目，爰無另立給付基準之必要。
- 二、復查同法第 1 條第 1 項規定，本法未規定者，適用其他法律之規定。有關工資（含延時工資）請求權消滅時效，勞動基準法未見規定，應適用民法第 126 條：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他 1 年或不及 1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因 5 年間不行使而消滅。」之規定。同法第 23 條規定略以，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存 5 年。雇主倘有違反勞動基準法規定時，勞工可立即洽當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】尋求協處，地方主管機關除可就違法事實裁罰外，並可即時限期雇主給付；其未於限期內給付者，可再裁罰，並得公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。另依同法第 28 條規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權；其經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之。現行規定已有合宜之保障。
- 三、為落實勞動檢查並保障勞動者法定權益，本部已修正勞動檢查政策，增加勞動條件檢查廠次，101 年勞動條件檢查目標為 1 萬 5,000 家次；102 年目標提升至 1 萬 6,000 家次，101 年各勞動