

部查復如下：

- 一、按研發替代役甄選訓練服役實施辦法（以下簡稱本辦法）第 7 條第 1 項規定：「申請服研發替代役之役男與用人單位之負責人、董事、監事、總經理或與其相當職階之管理人員及有權決定篩選結果之人員，具有配偶、三親等內血親或三親等內姻親關係者，用人單位不得勾選；其最近三年內曾擔任用人單位之負責人、董事、監事、經理、執行業務股東或顧問者，亦同。」，故依上述規定，創業青年目前並無法申請於其自創事業服研發替代役，合先說明。
- 二、茲為配合行政院推動青年創新創業政策，落實「為年輕人找出路」施政方向，以呼應時代潮流，並期促進國家產業發展，本部役政署爰於 104 年 4 月 10 日邀集相關部會（單位）共同研商，研議修正研發替代役甄選訓練服役實施辦法有關規定，俾使符合一定條件具創新能力之新創事業負責人得申請於其自創事業服研發替代役。
- 三、有關上揭辦法修正草案，本部役政署業已研擬完成，並於 104 年 5 月 7 日函送本部法規委員會審查中，將依委員之建議，賡續加速完成法規修正作業，並朝本（104）年度內即行實施為目標，以利符合條件之創業青年提出申請。

（六十八）行政院函送許委員淑華就「大學評鑑申復意見項數偏高，建請財團法人高等教育評鑑中心基金會檢討改善實地訪評工作之缺失」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 5 月 14 日院臺專字第 1040026433 號）  
（立法院函 編號：8-7-11-370）

許委員淑華就「大學評鑑申復意見項數偏高，建請財團法人高等教育評鑑中心基金會檢討改善實地訪評工作之缺失」等所提質詢，經交據教育部查復如下：依大學法第五條規定：

- 一、「教育部為促進各大學之發展，應組成評鑑委員會或委託學術團體或專業評鑑機構，定期辦理大學評鑑，並公告其結果」，爰本部委託財團法人高等教育評鑑中心基金會（以下簡稱評鑑中心）辦理大學系所評鑑及校務評鑑工作，以確保學校教育品質。
- 二、另為求評鑑辦理之周延性，本部於大學評鑑辦法中明訂完整之評鑑程序、組織、執行方式及效果，並於同辦法第六條第一項第八款將申復制度納入，規定：「對評鑑報告初稿不服之受評鑑大學，應於收到報告初稿二星期內，向本部或本部委託之學術團體或專業評鑑機構提出申復；申復有理由時，本部或本部委託之學術團體或專業評鑑機構應修正評鑑報告初稿；申復無理由時，維持評鑑報告初稿，並完成評鑑報告書及評鑑結果」，爰申復為評鑑過程中之意見反映設計，在實地訪評後尚未做出評鑑結果前給於學校表示意見的機會，以使評鑑結果與學校實際情形相符。
- 三、承上所述，申復比率非等同於評鑑中心執行實地訪評之缺失，另據評鑑中心所訂之《大學校院通識教育暨系所評鑑申復辦法》第二條規定，受評單位於收到訪評報告書初稿後，認為有違

反程序、所載之數據資料或其他文字與受評單位之實況有所不符、或因受評單位提供資料欠缺得另提供補充資料等三事項者，得提出申復。經查，學校申復事項以要求補充資料者為最多，目前並無因評鑑中心違反程序而提出申復者。

四、為建立評鑑中心與受評單位之良性互動，於評鑑結束後，針對受評單位實施滿意度問卷，101-102 年度受評單位滿意度高達 4.5 以上（五分量表），足見評鑑實施品質已獲受評單位認同，受評單位所填意見，將作為未來評鑑實施之參據，以持續提升評鑑品質。

**（六十九）行政院函送許委員淑華就「面臨非典型僱用現象，應以同工同酬原則，要求雇主平等對待，消弭工作貧窮」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 5 月 14 日院臺專字第 1040026434 號）

（立法院函 編號：8-7-11-371）

許委員淑華就「面臨非典型僱用現象，應以同工同酬原則，要求雇主平等對待，消弭工作貧窮」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

- 一、企業應本於重視人力資源及保障員工權益等企業社會責任之立場僱用或使用勞工，本部研訂《派遣勞工保護法草案》之立法重心，即讓企業無法為達到壓低人事成本或規避雇主責任而選擇使用派遣勞工，造成派遣勞工遭受剝削。該法草案重點內容為：1.要派單位與派遣單位負共同雇主責任；2.同工同酬等「均等對待」原則；3.合理限制勞動派遣使用之比率；4.建立派遣業者之管理機制。其中同工同酬之理念為該法草案之重要核心之一。
- 二、本部刻正加強與各界溝通派遣勞工保護法草案，以凝聚最大立法共識，期儘速將該草案送立法院審查，以達保障派遣勞工工作安全及工資安全之目的。
- 三、另對所提低薪問題，因我國低薪問題錯綜複雜，其主要原因為全球化經濟影響、產業結構發展失衡、企業盈餘分配於勞動份額明顯偏低等。政府刻正加速推動經濟轉型、改善投資環境、加強人才培訓增強勞工就業競爭力等。又透過法令之修正及行政措施，增加企業加薪誘因，亦為改善方式之一。本部每年定期召開「基本工資審議委員會」，檢討基本工資。基本工資制定的目的係為提昇邊際勞工之工作所得。調高基本工資除直接促進邊際勞工的工資提昇外，並期達到進一步帶動整體勞工工資提昇之效果。
- 四、此外，有關勞動基準法退休金制度（勞退舊制）立法設計採確定給付制，主要係鼓勵勞工長期在同一事業單位服務，減少勞工流動率，故勞工須在同一事業單位工作達退休要件，始有退休金請求權，惟勞工往往難以成就退休要件，無法領到退休金。為確保勞工領得到退休金，94 年 7 月 1 日勞工退休金條例施行，課予雇主為其所僱用勞工按月提繳一定比率退休金，且勞工領取退休金之工作年資，不再以同一事業單位為限，亦提供勞工得自願提繳退休金，並享有賦稅優惠之制度，提昇勞工老年經濟生活保障。