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。

五、未來本部仍將持續落實各項勞動政策，包括賡續檢討基本工資、培育工會協商能力、提升勞工職能，並於各適當場合及時機，鼓勵事業單位善盡企業社會責任，致力提升勞工薪資，改善勞工勞動條件權益，以達勞資雙贏。

（七十）行政院函送許委員淑華就「鑒於勞工過勞職災的增加，及近年來企業為了精簡人力、節省成本，非典型勞雇關係不斷成長」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 1040026435 號）
（立法院函　編號：8-7-11-372）

許委員淑華就「鑒於勞工過勞職災的增加，及近年來企業為了精簡人力、節省成本，非典型勞雇關係不斷成長」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。

二、本部已於 103 年 2 月 12 日將《派遣勞工保護法草案》函送行政院審查，目前因各界對於派遣勞動上限規範 3%看法不一，本部刻正積極與相關團體、地方政府溝通，以期形成最大立法共識，儘速配合本院將該草案審議通過後送大院審查。

三、為保障派遣勞工之權益，本部已於職業安全衛生法第 51 條規定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工；對於改善勞工過勞之情況，所採取之策略及作法如下：

(一)法規面：

1. 職業安全衛生法已明定過勞預防條款，雇主應依本部公告之「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取預防措施，若雇主未依規定辦理，經通知限期改善，屆期未改善者，將依該法第 45 條處新台幣 3 萬元以上，15 萬元以下罰鍰；若有超時工作等事項，違反勞動基準法規定者，另依該法之罰則辦理。

2. 另依職業安全衛生法第 22 條規定，事業單位勞工人數在 50 人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項；依勞工健康保護規則之規定，現行需僱用或特約從事勞工健康服務醫護人員者為事業單位勞工人數在 300 人以上者，或從事特別危害健康作業之勞工人數在 100 人以上者，或事業分散各地區勞工總人數達 3,000 人以上者，雇主應使上開醫護人員辦理健康諮詢、健康管理與促進、工作相關疾病預防及工作環境改善等事項。

(二)執行面：

1. 委託專業團隊入廠協助雇主提供勞工健康服務：本部職業安全衛生署已委託設置北、