

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
壹、通案決議部分：		
(一)	<p>107 年度中央政府總預算案針對各機關及所屬統刪項目如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 大陸地區旅費：統刪 25%，其中國家發展委員會、賦稅署、南區國稅局及所屬、觀光局及所屬、中央健康保險署改以其他項目刪減替代，科目自行調整。 2. 國外旅費及出國教育訓練費：除法律義務支出及接機接艦不刪外，其餘統刪 5%，其中國家發展委員會、檔案管理局、審計部、警政署及所屬、中央警察大學、外交部、領事事務局、外交及國際事務學院、財政部、國庫署、北區國稅局及所屬、中央地質調查所、民用航空局、僑務委員會、農業委員會、林務局、水土保持局、農業試驗所、林業試驗所、水產試驗所、畜產試驗所、家畜衛生試驗所、農業藥物毒物試驗所、特有生物研究保育中心、茶業改良場、種苗改良繁殖場、高雄區農業改良場、花蓮區農業改良場、漁業署及所屬、動植物防疫檢疫局及所屬、農業金融局、農糧署及所屬、臺灣省諮議會改以其他項目刪減替代，科目自行調整。 3. 委辦費：除法律義務支出不刪外，其餘統刪 3%，其中內政部、國庫署、中央氣象局、觀光局及所屬改以其他項目刪減替代，科目自行調整。 4. 水電費：統刪 1%，其中監察院、審計部、中央警察大學、消防署及所屬、國防部所屬、賦稅署、北區國稅局及所屬、南區國稅局及所屬、關務署及所屬、中央氣象局改以其他項目刪減替代，科目自行調整。 5. 政策宣導費：統刪 3%。 6. 設備及投資：除資產作價投資不刪外，其餘統刪 9.2%，其中國家發展委員會、立法院、司法院、最高法院、最高行政法院、臺北高等行政法院、臺中高等行政法院、高雄高等行政法院、公務員懲戒委員會、法官學院、智慧財產法院、臺灣高等法院臺中分院、臺灣高等法院臺南分院、臺灣高等法院高雄分院、臺灣高等法院花蓮分院、臺灣臺北地方法院、臺灣士林地方法院、臺灣新北地方法院、臺灣新竹地方法院、臺灣苗栗地方法院、臺灣臺中地方法院、臺灣南投地方法院、臺灣彰化地方法院、臺灣雲林地方法院、臺灣嘉義地方法院、臺灣臺南地方法院、臺灣橋頭地方法院、臺灣高雄地方法院、臺灣屏東地方法院、臺灣臺東地方法院、臺灣花蓮地方法院、臺灣宜蘭地方法 	配合決議內容辦理。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項 項次	內容	辦理情形
	<p>院、臺灣基隆地方法院、臺灣澎湖地方法院、臺灣高雄少年及家事法院、福建高等法院金門分院、福建金門地方法院、福建連江地方法院、審計部臺北市審計處、審計部新北市審計處、審計部桃園市審計處、審計部臺中市審計處、審計部臺南市審計處、審計部高雄市審計處、警政署及所屬、建築研究所、國防部所屬、財政部、國庫署、賦稅署、臺北國稅局、高雄國稅局、北區國稅局及所屬、中區國稅局及所屬、南區國稅局及所屬、國有財產署及所屬、財政資訊中心、法務部、法官學院、法醫研究所、廉政署、行政執行署及所屬、最高法院檢察署、臺灣高等法院檢察署、臺灣高等法院臺中分院檢察署、臺灣高等法院臺南分院檢察署、臺灣高等法院高雄分院檢察署、臺灣高等法院花蓮分院檢察署、臺灣高等法院檢察署智慧財產分署、臺灣臺北地方法院檢察署、臺灣士林地方法院檢察署、臺灣新北地方法院檢察署、臺灣桃園地方法院檢察署、臺灣新竹地方法院檢察署、臺灣苗栗地方法院檢察署、臺灣臺中地方法院檢察署、臺灣南投地方法院檢察署、臺灣彰化地方法院檢察署、臺灣雲林地方法院檢察署、臺灣嘉義地方法院檢察署、臺灣臺南地方法院檢察署、臺灣橋頭地方法院檢察署、臺灣高雄地方法院檢察署、臺灣屏東地方法院檢察署、臺灣臺東地方法院檢察署、臺灣花蓮地方法院檢察署、臺灣宜蘭地方法院檢察署、臺灣基隆地方法院檢察署、臺灣澎湖地方法院檢察署、福建高等法院金門分院檢察署、福建金門地方法院檢察署、福建連江地方法院檢察署、調查局、工業局、國際貿易局及所屬、中央氣象局、觀光局及所屬、運輸研究所、公路總局及所屬、僑務委員會、海岸巡防署、海岸巡防總局及所屬、檢查局改以其他項目刪減替代，科目自行調整。</p> <p>7. 對國內團體之捐助與政府機關間之補助：除法律義務支出不刪外，其餘統刪 3%，其中國家發展委員會、司法院、警政署及所屬、國防部所屬、觀光局及所屬、動植物防疫檢疫局及所屬、文化部改以其他項目刪減替代，科目自行調整。</p> <p>8. 對地方政府之補助：除法律義務支出及一般性補助款不刪外，其餘統刪 2%，其中動植物防疫檢疫局及所屬改以其他項目刪減替代，科目自行調整。</p> <p>9. 財政部國庫署「國債付息」減列 4 億 6,500 萬元，科目自行調整。</p>	

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(二)	現行特別費之支用範圍包括贈送婚喪喜慶之禮金、奠儀、禮品、花籃(圈)、喜幛、輓聯、中堂、匾額，及對本機關及所屬機關人員之獎(犒賞)、慰勞與慰問等支出。另特別費之支用，均需檢據核銷，又列支對象不論本職及兼職僅得擇一列支。鑒於行政院前次通盤檢討使用範圍及報支手續係於95年間辦理，為持續檢討精進，建請行政院適時檢討「各級政府機關特別費支用規定」相關事宜。	非本部主管業務。
(三)	本院審查 102 年度中央政府總預算案通過決議，年終慰問金發給對象為按月支(兼)領退休金(俸)在新臺幣 2 萬元以下之退休(伍)人員及對國家有重大犧牲貢獻的軍公教人員及其遺族，以「照顧弱勢」及「對國家有重大犧牲貢獻」為原則，行政院並於 102 年 9 月 5 日令發布「退休(伍)軍公教人員年終慰問金發給辦法」，作為發給之依據。106 年參酌國民所得、消費者物價指數及中低收入戶生活費變動情形，核定基準數額為 2 萬 5,000 元；同年 6 月 13 日又修正該辦法，將兼領月退休金還原為以全額月退休金計算，年終慰問金發給人數已大幅下降。為對經濟弱勢及對國家有重大犧牲貢獻者做適當的照顧，並期資源合理之運用，年終慰問金之發放，仍請依前揭原則及規定辦理。	非本部主管業務。
(四)	行政院於 105 年 9 月 8 日以院授人給揆字第 1050053161 號函修正發給對象為支(兼)領月退休金在 2 萬 5 千元以下(兼領月退休金者以原全額退休金為計算基準)、「因公失能」之退休公教人員，以及退休時未具工作能力之退休公教人員，得由各機關酌贈三節慰問金。鑑於退休公教人員給與隨時空環境已有所改善，早年因公教人員退休所得較低所採取的權宜措施，應隨之調整；現雖已較為限縮發放對象及金額，行政院仍應就財政、資源分配或退休人員所得等因素，適時檢討，以期資源合理運用，並落實照顧弱勢。	非本部主管業務。
(五)	為維護公務人員權益，避免加班補休因業務繁忙無法於期限內休畢，建請公務人員一般加班補休期限比照專案加班補休辦理方式，均放寬於一年內補休完畢。	非本部主管業務。
(六)	107 年度中央政府總預算案歲出預算計編列 1 兆 9,917 億 7,307 萬 1 千元，較 106 年度法定預算數 1 兆 9,739 億 9,594 萬 7 千元增加 177 億 7,712 萬 4 千元(增幅 0.90%)。行政院於近年度皆編列近 2 兆元之歲出預算，規模居高不下，在資源有限下，當應就國家發展各項政事所需，審慎分配各主管部會執行，惟如從各主管部會近年獲賦預算之消長情形觀之，中央政府歲出預算相對集中於少數部會及對其他部會產生資源分配上之排擠效	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>果，值行政院正視。經我國中央政府歲出預算相對集中於少數主管部會，且部分主管部會如衛福部、勞動部、教育部之分配預算近年增長頗速，恐加深資源分配之排擠效果，不利國家總體經濟之均衡發展，要求行政院應正視此現象並妥謀因應改善之道。</p>	
(七)	<p>中央政府總預算支應施政所需之經費，檢視施政結果對於總體經濟均衡之影響亦有其必要。鑑於近年來國內超額儲蓄情形未能有效改善，顯示行政部門過去所為相關措施恐未能對症下藥，要求行政院應重新檢討影響投資意願等之相關政策措施，以改善國內投資環境，提高民間投資意願，導正總體經濟失衡現象。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(八)	<p>107 年度中央政府總預算案歲出編列 1 兆 9,918 億元、歲入歲出短絀 944 億元，加上該年度辦理之中央政府前瞻基礎建設計畫第 1 期（106-107 年度）特別預算及中央政府流域綜合治理計畫第 3 期特別預算（107-108 年度）歲出規模已逾 2 兆元、收支短絀則擴大為 1,958 億元，觀察 10 餘年來中央政府歲出規模（含總預算及特別預算）大致呈現逐年增加之趨勢，且多為赤字預算，恐不符健全財政原則。中央政府之歲出規模（含總預算及特別預算）於逐年增加之趨勢下，107 年度之規模已逾 2 兆元，且近 10 餘年中央政府財政收支持續短絀，不符健全財政原則，要求行政院應積極落實財政紀律，以有效縮小財政收支差短缺口，以符世界各國重視財政紀律之潮流，並提昇國家競爭力。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(九)	<p>鑒於預算法第 27 條規定：「政府非依法律，不得於其預算外增加債務……。」同法第 9 條規定：「因擔保、保證或契約可能造成未來會計年度內之支出者，應於預算書中列表說明；其對國庫有重大影響者，並應向立法院報告。」歷年中央政府總預算除於「因擔保、保證或契約可能造成未來會計年度支出明細表」列有臺灣南北高速鐵路興建營運合約乙項外，亦從 100 年度起揭露軍公教人員新、舊制退撫基金、勞工保險、公務人員保險、軍人保險及國民年金保險等未來需由政府負擔支出事項，惟仍有部分承諾事項未來需由政府編列預算支應而未揭露者，允有詳實揭露之必要。截至 106 年 7 月底中央政府一年以上債務未償餘額為 5 兆 3,615 億元，短期債務未償餘額為 860 億元，總計上述長、短期借款及發行公債合計數為 5 兆 4,475 億元，而未揭露之鉅額潛藏負債保守估計約在 17 兆 6,051 億元以上，未來勢將成為政府財政嚴重負擔。而有關潛藏負債之表達，審計部雖於 105 年度決算審定書內作部分揭露，行政院主計總處亦於</p>	<p>非本部主管業務。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>107 年度中央政府總預算案中揭露相關資訊，惟因部分實際舉借債務金額及法定給付義務排除於公共債務法債務未償餘額之額度，致財政主管機關所計算之政府債務未償餘額占 GDP 比率，遠低於歐美各國或亞洲鄰近國家（如日本）債務比率，恐造成外界誤解國家財政結構良好之假象；公共債務法雖已修法將債務比率之計算，由公共債務未償餘額占前三年度名目國民生產毛額平均數改為占前三年度國內生產毛額平均數，並增加政府債務預警機制，惟對公共債務之定義及潛藏負債之管控仍有未盡之處，為促使政府正視鉅額潛藏負債及重視財政紀律，並利政府債務之控管及表達，建請行政院應廣續檢討改善。</p>	
(十)	<p>鑒於預算法第 1 條第 3 項規定：「預算之編製及執行應以財務管理為基礎，並遵守總體經濟均衡之原則。」將此原則體現於政府之財政規劃上，即須將舉債換取之施政資源，有效引導用於具未來效益之公共建設或投資，發揮帶動經濟成長之效果，進而提高國民所得。然而，近 20 餘年間中央政府債務迅速累積、人均負債隨之攀升，惟國內生產毛額之提昇卻有限，舉債用於施政之效益性備受考驗。近 20 餘年，GDP 僅上升 2.76 倍，惟中央政府債務未償餘額增加逾 20 倍，因此政府舉債用於施政能量之同時，應審慎評估帶動經濟成長之效果，並持續檢討強化中央政府之債務管理。</p>	非本部主管業務。
(十一)	<p>鑒於 107 年度中央政府總預算案經常收支賸餘 1,903 億元，惟歲入歲出相抵（經資門併計）仍有差短 944 億元。建請行政院應研謀稅制改革方案，俾有效改善稅課收入無法充分支應各項施政所需之現狀，且全面檢討取消不合理及不合時代潮流之租稅減免措施。另具體落實零基預算之精神於預算編列過程，以妥善配置政府資源；增加經常收入之穩定性，設法增裕經常收支賸餘，俾臻整體財政之穩健，提昇政府施政效能及國家競爭力。</p>	非本部主管業務。
(十二)	<p>鑒於 107 年度中央政府總預算案歲出編列 1 兆 9,918 億元，其中依法律義務必須編列之支出，高達 1 兆 4,115 億元，占歲出預算總額之 70.86%，高於 106 年度之 69.33%。107 年度可自由規劃運用預算額度為 5,803 億元，較 106 年度之 6,053 億元減少 250 億元，顯示 107 年度中央政府總預算案依法律義務必須編列之支出比重達 7 成，仍居高不下，歲出結構持續僵化。107 年度中央政府總預算案依法律義務必須編列之支出比重達 70.86%，歲出預算結構持續僵化，可自由規劃運用預算額度僅 5,803 億元（占 29.14%），恐排擠公共建設及其他重</p>	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	要施政計畫之資源配置，連帶影響經濟成長。要求行政院應研謀改善之道，充裕財政收入，期能提高政府歲出預算編列之靈活度，並增加可自由規劃運用預算之額度。	
(十三)	中央政府總預算案之依法律義務必須編列之支出占歲出額度成數仍高，以致財政資源因應新增政務需要彈性配置之空間有限；惟關於依法律義務必須之支出，不僅行政院未定義其範圍，其內容項目亦未彙核列表揭露於中央政府總預算案，導致外界難以檢視行政院每年度依法律所必須編列之固定支出細項，對於其內容是否確屬法律義務，尚有待行政院公開揭露支出之內容項目與金額以釐清之。行政院所稱依法律義務之支出，既對歲出結構有重大影響，應明確界定歸屬該項支出之定義範疇，並於各年度中央政府總預算案中詳實彙核列表揭露其項目、金額與依據，以利審議。	非本部主管業務。
(十四)	鑒於中央各機關經管國有宿舍包括首長宿舍、單房間職務宿舍、多房間職務宿舍及眷屬宿舍等 4 類，截至 106 年第 2 季，各機關經管宿舍計有 4 萬 2,341 戶。為建立合理宿舍制度，提高國家資產運用效能，行政院前於 92 年及 96 年分別訂頒「國有宿舍及眷舍房地加強處理方案」、「國有職務宿舍房地加強處理方案」，促請各宿舍管理機關應積極檢討國有宿舍使用效能，並加強處理無需保留公用之房地。惟近年部分機關宿舍仍存有長期閒置、低度利用或被占用之情事，亟待檢討強化運用效能。國有財產法第 61 條及第 62 條分別規定，主管機關對於各管理機關有關公用財產保管、使用、收益及處分情形，應為定期與不定期之檢查。財政部對於各主管機關管理公用財產情形，應隨時查詢。惟中央各機關經管之國有宿舍，截至 106 年第 2 季仍有近 2 成閒置，又部分機關被占用宿舍戶數逐年增加，且被占用期間逾 3 年之比率偏高，均顯國有宿舍經營及使用效能仍有待加強。信義首長宿舍由獲配機關自行經營，然近年閒置比率已近 5 成，請財政部加強督促各機關清理閒置或被占用宿舍，變更為非公用財產，移交國有財產署接管。	非本部主管業務。
(十五)	依全國軍公教員工待遇支給要點第四、(三)、2 點規定：「……居住公有房舍之現職軍公教員工，應由服務機關學校按月將所併入之房租津貼數額扣繳公庫。……。」又依行政院訂頒中央各機關職務宿舍管理費收費基準第 1 點規定：「各機關提供職務宿舍予借用人住用，應依職務宿舍管理費收費基準表按月計收職務宿舍管理費。」107 年度中央政府總預算案之「其他收入—雜項收入—其他雜項收入」科目內，即據此編列各機關借用宿舍員工自薪資扣回繳庫數及宿舍管理費收入合計 2 億 2 千萬	配合決議內容辦理。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>餘元。行政院雖已訂定職務宿舍管理費最低收費基準，然僅規定各機關「得」依宿舍座落區位、使用設備及必要之維修費用等因素調高職務宿舍管理費，惟實務上，各機關多僅依最低標準收取管理費，又因行政院所訂收費基準偏低，致近年各機關管理費收入均不足支應宿舍相關維護成本，仍需國庫額外進行補貼，顯非妥當。要求行政院依中央各機關職務宿舍管理費收費基準第 4 點規定定期檢討。</p>	
(十六)	<p>據 105 年度中央政府總決算財產目錄顯示，截至該年底公務用財產帳面價值約 4.4 兆元，房屋建築及設備項目中扣除作業使用及撥交地方政府機關後之總值為 3,834 億餘元，其中各機關自有辦公廳舍計有 1 萬 7,121 棟，面積約 2,869 萬餘平方公尺；政府資產規模龐大，房地閒置亦屢有所聞，而近年各機關辦公廳舍租金預算雖已呈遞減狀態，107 年度預算案仍逾 20 億元，有賡續檢討必要。中央政府財產數額龐大，國有房地閒置時有所聞，惟每年仍需編列高額租金預算，顯示國家資源運用效率有待提升，要求各機關應儘速檢討租用現址房舍之必要性及適當性，儘量運用現有國有房舍，俾國家資源有效運用。</p>	<p>配合決議內容辦理。</p>
(十七)	<p>鑒於近年來政府推動重大體育建設計畫，常因規劃欠周、執行進度落後、跨區整合不足或機關間缺乏連結機制等缺失，影響施政計畫執行成效，故要求行政院責成所屬主管機關於重大施政計畫前置作業階段，應審慎規劃並落實管考工作，如涉及各級政府或跨部會共同辦理事項，應加強橫向與縱向聯繫，以利計畫順利推動。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(十八)	<p>鑒於 107 年度中央政府總預算公共建設規模為 3,749 億元，分別編列於公務預算 1,617 億元、特別預算 878 億元、營業基金 923 億元及非營業基金 331 億元，各次類別分配情形分別為交通及建設 1,226 億元（公路 599 億元、軌道運輸 348 億元、航空 109 億元、港埠 129 億元及觀光 41 億元）、環境資源 702 億元（環境保護 34 億元、水利建設 500 億元、下水道 148 億元及國家公園 20 億元）、經濟及能源 895 億元（工商設施 249 億元及油電 646 億元）、都市開發 138 億元、文化設施 121 億元、教育設施 153 億元（教育 108 億元及體育 45 億元）、農業建設 464 億元及衛生福利 50 億元。政府公共建設為推動經濟成長之重要動能，囿於政府近年來財政困難，公務預算編列之公共建設未能擴增，要求行政院應研謀財源籌措方法，又公共建設預算長年主要編列於交通及建設部門別（尤以公路及軌道運輸次類別），允宜依優先順序合理配置資源於各次類別計畫，以使有限之公共建設資源投入能發揮更大成效。</p>	<p>非本部主管業務。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(十九)	107 年度中央政府總預算案各機關編列資本支出合計 3,011 億 6,745 萬 4 千元，其中「公共建設及設施」編列 509 億 6,818 萬 7 千元，金額龐鉅，且多數計畫係配合國家經濟建設發展需要編列，故公共工程能否如期如質完成，攸關政府施政效能。依政府採購法第 70 條第 3 項規定：「中央及直轄市、縣（市）政府應成立工程施工查核小組，定期查核所屬（轄）機關工程品質及進度等事宜。」另依同條第 4 項規定，應訂定工程施工查核作業辦法以資遵循。公共工程採購案件執行上履傳爭議，惟近年工程採購案件施工查核比率不高，另部分主管機關查核小組查核件數亦未達規定比率，復未妥善運用「政府採購資訊查詢系統」篩選異常關聯案件，皆應檢討改善，為有效監督施工品質及執行進度，要求行政院及其所相關機關應再加強查核件數，及妥善運用「政府採購資訊查詢系統」篩選異常關聯案件，以杜採購案件爭議之發生，俾使工程如期如質完成。	配合決議內容辦理。
(二十)	依據審計部監督 106 年度行政院工程會列管 1 億元以上公共建設計畫預算執行情形，106 年度列管之公共建設計畫共有 208 件，截至 6 月底執行率（累計執行數/累計分配數）未達 80%之計畫計有 42 件（占列管總件數 20.19%），其中 21 件執行率甚至未達 50%（占列管總件數 10.10%）。又上述 42 件執行率未達 80%公共建設計畫以交通部 16 件最多，倘以占該部會列管計畫件數比，以退輔會 33.33%（2 件）為最高，內政部 26.67%（5 件）次之，文化部 25.00%（3 件）再次之，另執行率未達 50%公共建設計畫占比最高之部會仍為退輔會 33.33%（2 件），文化部 16.67%（2 件）次之，經濟部 12.20%（5 件）再次之。部分公共建設計畫仍有執行情形不佳，或無法達成其原訂目標效益等，主要係計畫相關前置作業未盡完善或監督管理機制仍有不足等所致，為使政府投入公共建設之資源得以達成預期效益，要求行政院應積極強化公共建設計畫之前期規劃作業及監督管理機制。	非本部主管業務。
(二十一)	107 年度總預算案編列科技發展計畫經費 977 億元，加計前瞻基礎建設計畫特別預算 107 年度編列數 174 億元、國防科技經費 81 億元、營業與非營業特種基金編列之研發支出 228 億元，合共 1,460 億元，較 106 年度相同基礎預算數增加 121 億元，約增 9.1%，顯示政府對科技研發之重視。然全球智慧財產權爭議如火如荼展開，我國廠商之產品輸出美國市場，屢遭受國際專利訴訟威脅及美國關稅法 337 條款之控告，惟國內研究機構提起之反制訴訟或控告案件僅 10 餘件，反制訴訟能量恐不	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	足。為有效降低國內廠商專利費用與智財權糾紛之風險，應盤點現行產業鏈技術缺口，布局研發關鍵性專利，並善加利用現有之專利，以形成完整、嚴密之專利保護網，俾面對激烈國際智財權競爭情勢。	
(二十二)	107 年度中央政府總預算案編列科技發展計畫 977 億元，加計前瞻基礎建設計畫特別預算案 174 億元、國防科技經費 81 億元及營業與非營業特種基金 228 億元，總計 1,460 億元（較上年度增加 121 億元，增幅 9.04%）。其中 977 億元為中央研究院 115 億元、科技部 394 億元、行政院國家科學技術發展基金跨部會署計畫 16 億元及其餘機關 452 億元（包括生命科技 115 億元、環境科技 30 億元、資通電子 102 億元、工程科技 101 億元、人社科服 65 億元及科技政策 39 億元）。中央政府逐年增編科技發展支出，且全國研發經費占國內生產毛額比率已逾 3%，惟政府鉅額科學技術研究支出卻未能發揮領頭羊效益並契合產業關鍵技術需求，致我國技術貿易逆差持續加劇，產業發展備受箝制，要求行政院應務實檢討並研擬積極對策，逐步改善技術貿易逆差問題。	非本部主管業務。
(二十三)	107 年度中央政府總預算案編列科學支出 1,057 億元，較 106 年度預算數 1,134 億元減少 77 億元，減幅 6.79%；其中資本支出自 500 億元降為 409 億元，遽減 91 億元，減幅 18.20%，又資本支出除用於土地建築，主要為購置儀器設備。按金額 500 萬元（含）以上之貴重儀器為國家耗費鉅額公帑購買，應積極研謀提升使用效能，方屬妥適。惟經檢視中央政府各機關所提供資料顯示，部分貴重儀器之使用時數及使用收入偏低。部分機關貴重儀器近年使用時數偏低，且大部分儀器設備未能創造租金與其他使用收入，顯示使用效能未臻理想。貴重儀器乃為公共資源，若其對政府部門或研究機構未能產生合理回饋，形成政府研發資金運用之良性循環，恐招致外界非議，長期以往亦不利創新研發之推動，要求檢討改善。	配合決議內容辦理。
(二十四)	為推動資源共享理念及貴重儀器設備之有效管理運用，103 年 5 月行政院科技會報決議，請科技會報辦公室協調科技部、教育部等相關部會，建置貴重儀器開放共同管理平台，將政府補助經費購買之貴重儀器資訊，以雲端管理系統開放提供國內各研究機關或學術單位查詢運用。惟執行結果，中央各機關 500 萬元（含）以上貴重儀器置於開放共同管理平台之比率偏低，且供他用時數亦少。全球主要國家均相當重視科技資源共享，並透過完善法制以促進科技資源之共享。我國雖已建置貴重儀器開放共同管理平台，惟未建立促進開放之激勵引導機	配合決議內容辦理。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>制、或未建立相應之開放、運行、維護、使用管理制度，致各機關配合意願不高，從而無法發揮資源共享之效益。又各機關貴重儀器提供予業界、其他法人研究機構及學界等之使用時數亦偏低，共享機制之效果並未顯著，執行推廣績效難謂有成，要求各部會應參酌科技部貴重儀器共同使用服務計畫之運作及管理模式，完善現行機制，強化貴重儀器共同開放之廣度，以營造優質產學研發資源共享環境。</p>	
(二十五)	<p>軌道建設之特性為投資與維運成本甚鉅且回收期較長，惟因其具有公共財屬性，票價之訂定常無法充分反映建設及營運成本，故除需有穩定而足夠之運量支撐票箱收入外，尚須藉由多元開發軌道周邊附屬設施及多角化業務經營等挹注財務收入。然目前國內軌道建設車站及周邊土地整合開發績效欠佳，且軌道營運機構之附屬事業發展不足，相關財源挹注有限，允待研謀改善。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(二十六)	<p>107 年度中央政府總預算案「公共建設計畫—交通及建設—軌道運輸」合共編列 176 億元，占我國整體公共建設預算（1,617 億元）之 10.88%，僅次於公路（401 億元）及農業建設（427 億元）經費，高居我國公共建設經費第 3 位。鑑於軌道建設投資成本甚鉅，各國在建設前首重當地公共運輸使用量之提升，大多於達相當規模後始進一步評估興建軌道運輸之可行性。惟近年我國公共運輸市占率仍待強化提升，又以高鐵完工營運後，因運量未達預期引發財務問題等前車之鑑；有關各地軌道建設之投資效益、各類交通運具間能否有效整合及如何提升民眾對於軌道運輸之使用等，要求行政院應全面審視並研謀良策增進，以達我國軌道建設之健全良性發展。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(二十七)	<p>政府自 91 年度起，每年投入鉅額經費辦理各項水患治理及治山防洪計畫；91 年度至 106 年度，中央政府所投入之各項防洪經費已高達 5,298.36 億元，107 年度續編列相關計畫所需預算 381.86 億元，治理水患所需經費龐鉅，要求應有完整財務計畫，以長期整體規劃配置預算資源，亦應務實檢討中央與地方間有關治水經費負擔比例之合理性，以加速完成流域綜合治理。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(二十八)	<p>為追求環境永續發展，107 年度總預算編列水環境建設計畫經費 240.68 億元，加計流域綜合治理計畫與前瞻基礎計畫特別預算編列數 276.55 億元，以及營業與非營業特種基金所編計畫型水環境建設經費 165.28 億元，合共 682.51 億元，較 106 年度相同基礎增加 2.27 億元，增幅 0.33%；經統計 91 至 107 年度中央政府投入之各項水環境建設計畫已高達 1 兆 0,428.80 億元。水資源開發方</p>	<p>非本部主管業務。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	案規劃過程長達數 10 年，如未能就整體計畫興建方式妥慎考量，除造成抗爭事件層出不窮，亦徒增政府不經濟支出；故各項水環境建設計畫除允應配合當前政府施政重點，檢討其急迫性與優先順序，將資源作妥適配置及整合運用，亦應有長期財務規劃配合，以利中央與地方權責劃分及財政健全發展。	
(二十九)	依據 107 年度中央政府總預算案總說明，「為推動以人為本的『新南向政策』，將強化與東協及南亞在經貿投資、教育訓練、農漁業合作、勞務諮商、資通訊能力建構等各領域的雙向交流互動，洽簽各項協定」、「提升臺灣在區域的重要性」，107 年度新南向政策經費計編列 71.9 億元，較 106 年度增加 27.4 億元，約增 61.6%，主要為經濟部 28.8 億元、教育部 17 億元、科技部 5.6 億元、僑務委員會 4.5 億元、外交部 3.2 億元、交通部 3.2 億元及衛生福利部 2.9 億元等。政府推動之新南向政策，係由各主政及協辦機關共同推動執行，為成功重新定位臺灣在亞洲發展之角色，各部會應善用並整合資源，俾發揮最大效益。新南向政策係政府現階段施政重點之一，惟年度預算執行率僅少數機關逾半，允宜加強控管進度；另為展現更具體之政策績效，未來將聚焦於五大旗鑑計畫及三大潛力領域，並由各主、協辦機關分別編列預算辦理，惟因政策推動涵蓋之內容及計畫甚多，且分散於各部會，爰要求行政院應加強跨部會之連繫與協調，以避免資源重複配置，並發揮綜效。	非本部主管業務。
(三十)	我國產業用地迄今仍存有區域供需失衡及閒置現象；農、工用地競合不利產業用地儲備制度發展；且隨著國土計畫法公布施行，產業用地之開發與擴充，未符合國土功能分區及其分類指導之開發行為者，將不得開發利用，產業用地總量管制隱然成型。是以，產業用地整體規劃開發及協調機制應及早建置，以解決產業用地儲備、開發與供需失衡現象。	非本部主管業務。
(三十一)	近年隨貿易自由化，我國中小企業因規模小、經營不易，擴展海外市場能力漸衰，國內貧富差距拉大，中低收入戶生活日益困難，中南部部分產業外移，及製造業研發經費投入不足，致營利事業營收及家戶所得與北部有相當差距，要求行政院應重視該等問題之嚴重性，研擬合宜解決方案，以降低對人民造成之負面影響。	非本部主管業務。
(三十二)	我國乃文化多元、民主開放之社會，深具發展文化創意產業之潛力，然近年我國文化創意產業產值占全國 GDP 之比重呈現下降趨勢，外銷收入亦有衰退趨勢，且外銷表現遜於鄰近國家及全球整體文化產品出口表現，產業	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	面臨激烈之國際競爭，要求行政院應協助（輔導）業者強化產品之文化內涵豐富度與多元性，以增進產品之市場競爭力，並妥善整合利用駐外單位資源，協助產業蒐集並掌握海外市場資訊及國際發展趨勢，以輔助國內相關產業拓展國際市場與增進海外行銷層面。	
(三十三)	鑒於臺南市與高雄市就轄區內國立高中職之得否移撥改隸，關鍵概取決於經費補助、員額需求及不動產產權移轉事項能否與中央取得共識，惟事涉中央財政能否勻應及相關人事法規之適用問題，要求行政院應客觀考量接管直轄市之財政狀況並以維持現有高中職校完善教育品質為本，協調有關機關協同教育部積極與臺南市與高雄市政府協商早日完成移撥改隸，避免體制混亂及影響學生權益。	非本部主管業務。
(三十四)	鑒於國際駭客手法詭譎多變，部分機關資安專責人力配置未盡妥適，資安防護工作尚難落實，要求行政院應研謀對策深植資安防護能量，建構合理之資安專業技術組織規模與用人彈性，延攬專業資安人員，提高國家資安技術專業量能，並整合資安防護資源，以強化區域聯防能力。	非本部主管業務。
(三十五)	鑑於近 4 年全國資安防護經費投入情形來看，中央政府資安防護經費占該機關資通訊經費比率較低前 5 名主管機關分別為法務部、主計總處等五個單位，地方政府較低前 5 名機關則為台北市、連江縣政府等五個單位，其中不乏機敏性較高主管機關及重要直轄市，資安防護經費配置情形未盡妥適，恐不利達成國家整體資安防護目標。政府應儘速推動資安專法以管理各級機關資安，俾確立國家資安政策推動及管理方向，期深植資安能量於各部會，甚至推及民間關鍵基礎設施廠商；另資安防護經費雖逐年成長，惟無法窺悉全貌，且部分機關經費配置情形未盡妥適，應改善以利達成資安防護目標。	非本部主管業務。
(三十六)	行政院自 94 年度起積極推動性別主流化政策，規範中長程個案計畫及法律案應辦理性別影響評估，並自 103 年起研議修正性別預算之試辦，惟面對我國預計自 107 年將邁入高齡社會及女性高齡人口比率逐年擴增之趨勢，要求行政院應全面審視近年推動性別影響評估之成效，以及性別預算試辦多年仍未能正式實施之原因，並審酌我國人口及社會變遷之需要研謀有效策進措施，以提高我國性別主流化政策之執行成效。	非本部主管業務。
(三十七)	為落實性別平權，政府漸將聯合國性別主流化之各項作為，實踐於政府體制中，惟經檢視我國近 10 年來婦女部分之預算編列、勞動情形、所得水準、財產繼承、人身安全及公共設施等之變動趨勢，結果呈現女性勞動參與率雖有成長，惟成長態勢趨緩、女性所得水準與男性之差距漸有改善，惟老年女性貧窮化問題亟待解決、財產	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>繼承權之性別差異趨向雖已漸有改善，惟不均態勢仍然存在，且性別差異弭平不易、性侵害案件未進入司法體系之比率逐年上升，性別友善之司法偵審及支持系統似未落實、女男用大便器數比仍不足 2：1，女性如廁環境尚待加強，顯見政府在預算資源、促進婦女就業、托育服務、老年女性貧窮化、性別友善之司法偵審、公共設施等相關政策及措施容有改進空間，要求行政院應積極落實，以使女性在經濟、就業、司法、家庭及人身安全等面向之權益獲得保障及發展。</p>	
(三十八)	<p>我國全國各地觀光遊憩據點可區分為國家風景區、國家公園、公營遊憩區、直轄市級及縣(市)級風景特定區、森林遊樂區、海水浴場等 8 大項，近年來各級政府致力於觀光遊憩據點新增及修繕以提高服務品質，主要觀光遊憩據點自 88 年度 203 個，至 106 年 6 月底，已增加至 307 個，以交通部觀光局為例，107 年度重要觀光景點建設計畫預算編列 40.99 億元辦理相關業務。各級政府近年積極興建觀光相關設施，挹注龐鉅資源提升軟硬體設施，惟部分觀光遊憩據點參觀人次卻不增反減，要求行政院責成所屬相關主管機關應確實檢討並加強宣導；另為避免環境過度開發與破壞，熱門據點宜進行流量管制，強化友善環境建置及特色；有鑑於各級政府建置及維護休閒遊憩據點負擔不輕，應研謀提高據點之自籌財源可行性，或鼓勵民間企業捐助認養，俾利相關場所環境品質提升及有效推廣，以期發揮綜效。</p>	非本部主管業務。
(三十九)	<p>鑑於部分國稅局運營業稅資料庫辦理營利事業所得稅作業專案查核之補徵稅額呈逐年減少之趨勢，且減少金額及比率甚高，其選案查核之策略及技術尚有精進空間，允宜精進電腦選案模式，及加強稽查人員人工選案查核經驗與專業能力；另我國為減輕稅捐稽徵成本並鼓勵營利事業採用會計師簽證申報，給予採用會計師簽證申報者較高之交際費限額比率、10 年內之虧損得適用盈虧互抵等租稅優惠規定。惟 104 及 105 年度會計師簽證案件選查結果，選查對象連續 3 年度均有短(漏)報所得者之金額及比率甚高，且有增加之趨勢，顯示甚多企業並未因委託會計師簽證而減少其租稅逃漏，會計師簽證申報功能仍有待落實，以確實減少營利事業低報所得或租稅逃漏行為。此外，上述專案查核發現部分企業短(漏)報所得情形嚴重，惟 101 年度以後會計師代理所得稅事務違失移送懲戒之案件僅 3 件，且處分結果尚屬輕微，有欠妥適，要求行政院責成所屬相關主管機關應積極查明會計師辦理稅務查核簽證因未盡專業應有之注意，致企業短(漏)報鉅額所得之疏失責任，俾利誠實申報納稅，並促進租稅公平。</p>	非本部主管業務。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(四十)	中央各部會依其業務職掌透過各種計畫型補助款項，協助地方政府推動相關業務，理應對地方政府所提申請補助計畫之可行性及執行能力嚴加審核，並對補助案竣工後之使用情形妥為追蹤管控，俾使預算資源得以有效運用，然極少數部會仍時有預、決算差異甚大及設施低度使用情況，要求行政院應督導所屬機關強化事前計畫審核、執行過程及竣工後使用狀況之督考機制，以提升各補助案件執行成效。	配合決議內容辦理。
(四十一)	我國各項社會保險原則係於相關法律明文規範主管機關、應(得)委託之保險人及行政經費負擔情形，惟目前行政經費之規範情形分歧，且編列方式及內容未盡周妥。目前我國各項社會保險委託保險人辦理之行政經費，雖均由政府負擔，惟囿於法令規範或預算編列形式不同等，致經費負擔機關、預算編列方式與補助標準等迥異，允宜研謀改進；此外，社會保險應建立獨立自主、兼具公平性、效率性與減少經濟負面效果之財務責任制度，政府如於負擔保險費及補助虧損之外，尚須全額負擔保險之行政經費，其合理性及是否有效擲節之誘因等問題，殊值檢討。	有關本部部分說明如下： 一、勞工保險、就業保險係國家為實現憲法保護勞工及實施社會保險制度之基本國策而建立之國家社會安全制度，與商業保險性質不同，故現行政府辦理保險所需之行政經費由公務預算支應，經檢討後應屬適當。又目前勞保財務困窘，刻正進行年金改革，如行政經費改由保險基金支應，將加重勞保財務負擔，勢引發外界爭議，宜予審慎。 二、另本部勞工保險局自 103 年改制為行政機關後，辦理勞工保險、就業保險業務所需行政經費，悉依預算法相關規定，按每年實際需求及擲節原則覈實編列，並由行政院核定預算額度送立法院審查，預算編列方式與一般行政機關並無不同。本部將配合勞工保險局改制行政機關後之預算編列作法，適時檢討相關法規。
(四十二)	行政院及所屬機關資訊業務委外經費 107 年度預算案數合計 73.9 億元，較 106 年度預算數 67.7 億元約增加 6.2 億元(增幅 9.2%)，占資訊設備相關經費 130.1 億元比率 56.8%。檢視我國中央行政機關資訊業務委外辦理近年之發展情形，其居高不下之委外經費比率，恐將面臨潛在之資安風險。我國中央政府行政機關受限於資訊人力、經費資源，近年來推動資訊業務委外政策，其整體委外經費比率居高不下，又因欠缺妥適規範，加以資訊人力吃緊，爰面臨資訊業務主控性逐漸喪失及資安管理風險，要求行政院及所屬機關應積極檢討現行資訊業務委外政策，除應強化機關對委外建置之系統及軟硬體設	配合決議內容辦理。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>施之主控性外，另應提供誘因鼓勵機關使用已開發之通用系統（如人事、薪資、公文等），減少系統重複建置，以節省公帑。此外，更應配合電子化政府計畫之推動，適時調整既有公務流程，促進整體人力資源運用效益，以達成提升政府資訊業務效率之預期目標。</p>	
(四十三)	<p>近年來我國持續透過推動各項電子化政府計畫提供線上便民服務，其中，強調以民眾生活為核心，整合相關公共服務資訊，提供便利且安全之個人化服務之「數位服務個人化計畫」於 107 年度中央政府總預算案即編列 3.3 億元。檢視近年來電子化政府服務推動情形，部分計畫執行成效容待檢討改善。我國政府多年來雖致力推動各階段電子化政府計畫，在建置資通訊基礎建設及發展各項線上公共服務雖有初步成果，惟城鄉間仍存在數位落差，且線上公共服務使用率不高。要求行政部門除持續針對偏鄉地區強化資通訊基礎建設，並積極宣導線上公共服務之便利性外，允宜積極檢討既有相關服務之功能，未來規劃時，允宜先瞭解民意需求，以使用者角度規劃單一窗口之流程整合服務，提供讓民眾真正有感之服務，以利提升民眾對公共線上服務之利用率。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(四十四)	<p>鑑於現行行政院所訂「全國軍公教員工待遇支給要點」所附之公務人員專業加給，曾於 90 年 1 月 1 日將原 55 種公務人員專業加給簡化為 29 種；94 年 1 月 1 日再依工作屬性相近、所需專業程度相當及整體衡平等原則再簡併為 25 種，後於 100 年 7 月 1 日軍公教人員待遇調整時，惟因適逢行政院組織調整期間，人員及各機關編制及安置尚未底定，故該表自 94 年迄今未再予簡併。經查該表對於專業加給之分類核有未盡合理之處，仍有加強簡化之必要。現行各公務機關人員所支領之專業加給種類仍屬繁多，且標準紊亂。按行政院組織架構業於 99 年 2 月 3 日依行政院組織法修正調整為 29 個機關，為達成政府簡化作業程序之施政目標，宜藉由行政院組織再造之契機予以簡化，建請行政院積極研議。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(四十五)	<p>為解決長年來，澎湖地區之軍公教人員離島加給（地域加給）與金門與連江縣相較不公平之現象。行政院人事總處與國防部，應於四個月內，落實改善澎湖地區軍公教人員離島加給之具體方案。有關澎湖地區軍方聘僱人員（包含評價聘僱人員）之離島加給改善數額，並應與軍公教人員相同。</p>	<p>非本部主管業務。</p>
(四十六)	<p>107 年度中央政府各機關汰換、新購之公務車輛，優先採購「電動車輛」，以達到節能減碳、減少空污。</p>	<p>配合決議內容辦理。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(四十七)	<p>鑑於 107 年度中央政府各機關派員出國計畫（僅公務預算部分，不包括機密預算部分、赴大陸計畫預算數、非營業基金及營業基金等）預算案數 11 億 3,169 萬 1 千元，國外旅費金額龐鉅。107 年度中央政府各機關派員出國計畫經費頗鉅，惟部分出國報告書未依規定登錄於公務出國報告資訊網，且部分機關出國報告歸屬限閱比例偏高，似有規避監督之嫌，要求行政院督促所屬機關檢討改進。</p>	配合決議內容辦理。
(四十八)	<p>排富門檻之設定，係在政府資源有限之前提下，優先運用於經濟弱勢之群體。然而當前分屬不同部會主管之法規，對於社會救助、福利津貼與公費安置之資格，於不動產價值金額及納入計算之家戶人口規定不一，不啻為政府施政邏輯之混亂，也迭生民怨。</p> <p>經查，我國現行法規對於社會救助、福利津貼與公費安置之資格，於不動產價值方面，訂有不同金額與計算範圍之排富門檻。例如，國民年金法、老年農民福利津貼暫行條例，係以個人所有之土地及房屋價值，合計不得超過新臺幣五百萬元為限。以及，身心障礙者生活補助費發放辦法、國軍退除役官兵就養安置辦法，與幼兒就讀幼兒園補助辦法，其不動產價值門檻訂為新臺幣六百五十萬元，但計算方式卻有家庭總收入應計算人口、申請人及配偶、幼兒與其父母或監護人等不同範圍之處理。</p> <p>爰要求行政院於 107 年 6 月底前，整體檢討所屬各機關主管之法規，對於社會救助、福利津貼及公費安置資格所訂定之不動產價值金額，及納入計算之對象範圍；往後並應參考土地公告現值之調整情形，定期檢討所訂金額門檻之合理性。</p>	非本部主管業務。
(四十九)	<p>提供身心障礙者完善無障礙的工作環境，是政府及民間共同努力的目標，而對身心障礙者工作權益的保障，更是一個國家民主進步、社會發展的表徵。國家發展委員會於「105 年身心障礙者於公務機關資訊應用概況調查報告」指出，任職公務機關的身心障礙者，有高達 96.6% 的比率需要使用電腦處理公務，而其使用公務系統之比率，依序為公文系統 78.8%、線上學習系統 71.0%、差勤系統 67.2% 等。</p> <p>然而各機關公務系統在規劃設計時，多數並未考量身心障礙同仁之使用需求。國發會之調查報告亦指出，公務機關中有 70% 以上的身心障礙者，需要透過同事協助才能使用公務系統完成工作。例如，視覺障礙者使用政府公文系統時，面臨圖片及按鈕沒有替代文字、需要</p>	配合決議內容辦理。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>使用滑鼠無法單以鍵盤操作等問題。顯示我國政府機關作業的高度 e 化，反而造成身心障礙者於職場面臨更多資訊系統障礙的考驗。</p> <p>國家發展委員會已於 106 年 10 月發布「政府機關公務系統無障礙指引」提供各機關參考，以逐步調整改善公務系統，提升整體工作環境之效率。然而該指引之發布並未同時訂定推動期程，恐將影響推動成效。爰此，要求總統府、立法院、司法院、考試院、監察院、行政院、行政院各部會行總處署、各省市府、各縣市政府，與國營事業、行政法人等機關單位，於 107 年底前依據「政府機關公務系統無障礙指引」，改進公務系統之設計，以期完善我國無障礙公務環境之建置，並帶動公私部門保障及落實身障同仁工作權益。</p>	
(五十)	<p>身心障礙者權利公約已於 103 年 12 月 3 日國內法化，根據身心障礙者權利公約施行法第 10 條之規定，列於優先檢視清單內的法規及行政措施，如有不符合公約規定之處，應於 106 年 12 月 3 日完成法規之修訂。經查，截至 106 年底止，列於優先檢視清單內共 674 條的法規與行政措施，尚有 463 條未修正完成，顯已逾法定修正期限。</p> <p>我國於 106 年 11 月 3 日完成初次國家報告之審查，國際審查委員於結論性意見中表示，國家應加速檢討法規、政策、實務用語及方法，以確認身心障礙者擁有一切人權及基本自由，顯見國際審查委員對我國修法進度感到憂慮。且近期行政院院會通過之法案，如獸醫師法修正草案、口腔衛生人員法草案中，仍出現違反公約條文之歧視性規定，顯示政府部門欠缺對公約內涵應有的敏感度。</p> <p>爰要求行政院、立法院、司法院、考試院、監察院於 107 年 6 月底前，將列於優先檢視清單之法規與行政措施，全數修正完成。未來各院將法規函送立法院審查或備查前，應自行檢視是否符合身心障礙者權利公約，以落實保障身心障礙者之平等權益。</p>	非本部主管業務。
(五十一)	<p>依據公務人員考績法之相關規定，考績等第除直接影響考績獎金之金額，更影響公務人員之升遷機會。長期以來，由於銓敘部與人事行政總處對各機關「考績甲等人員比例以 50% 為原則，最高不得超過 75%。」之行政指導，導致機關內部輪流拿乙等、低階公務員優先分配乙等的亂象叢生，考績制度也失去獎優汰劣的意義。</p> <p>依銓敘部提報考試院第 122 屆第 1 次會議業務報告資料陳述，自 85 年度舉辦首屆身心障礙特考至 103 年為止，身心障礙公務人員考績甲等之比率平均為 58.59%，</p>	非本部主管業務。

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>最低之年度為 98 年 50.84%。前述統計數據與全國公務人員考績甲等人數比率，平均為 75%相較，存在極為明顯之差距。政府機關內部是否存在身心障礙公務員考績優先分配乙等的潛規則，也迭受外界詬病。</p> <p>身心障礙者權益保障法第 16 條明定，身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。聯合國身心障礙者權利公約第 27 條亦強調，身心障礙者享有與其他人平等之工作權利，締約國應禁止各種形式的就業歧視。爰要求考試院會同行政院提出近 10 年身心障礙公務員考績等第分析及檢討報告，列出改善措施與逐年預期目標，於 107 年 6 月底前函送立法院；爾後逐年 9 月底前送交檢討與具體改善報告，使本院委員得依該報告審酌各院、部會等相關預算。</p>	
貳、新增委員會審議結果：		
一、財政委員會		
第 24 款第 1 項 金融監督管理委員會		
新增決議部分：		
新增 (七)	為因應業務需要，提高經營效率，各主管機關針對各該財團法人之政府遴(核)派之董事長、執行長、總經理、院長或秘書長，其初任年齡不得逾 62 歲，任期屆滿前年滿 65 歲者，應於 3 個月內更換之。但處理兩岸、國防或外交、貿易及科技事務之財團法人負責人或經理人，因有特殊原因或考量，依權責報經行政院或主管機關核准者不在此限。但本人二親等內、在對岸涉及經濟利益者，不得出任。	非本部主管業務。
二、社會福利及衛生環境委員會		
第 15 款第 1 項 勞動部		
(一) 新增決議部分：		
新增 (一) 【12】	勞動部 107 年度預算計畫，針對福利服務支出項目中，「一般行政」費用編列 5 億 3,800 萬 6 千元，未說明詳細內容，並與其他項目項下之經費，有疊床架屋情形，在考量國內財政支出及國內民意普遍反對虛擲公帑情形下，對「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告經同意後，始得動支。	<p>一、有關 107 年度「一般行政」預算主要為維持本部基本運作之人員維持費、基本行政工作維持費、統計業務管理及勞動資訊業務等業務所需。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
<p>新增 (一) 【14】</p>	<p>有鑑於勞動部最近文宣廣告不實，為避免誤導民眾，對「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，待勞動部提出如何落實「勞工勞權意識」之時程表，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本部辦理校園巡迴列車活動等多元彈性方式推動勞動教育，並以補助工會辦理工會教育訓練等方式辦理勞動法業務宣導活動。 二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (一) 【15】</p>	<p>查勞動部 107 年度預算，其歲出機關別預算表內科目名稱「一般行政」，項下說明 2.(2)基本行政工作維持費 1 億 4,381 萬 4 千元，較上年度增列辦公廳舍搬遷等經費 5,910 萬 1 千元；考量政府經費短絀，類似之經費支出應予節約，故對「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本部新增之辦公廳舍搬遷計畫預算均依「辦公處所管理手冊」及「共同性費用編列基準表」規定辦理。因現址屋齡老舊，相關整修均以滿足基本辦公需求做規劃設計，並本於撙節原則，辦公家具設備儘量沿用既有，以減少購置支出，節省公帑經費。 二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (一) 【17】</p>	<p>勞動部 107 年度預算支出第 2 目「一般行政」下 02「基本行政工作維持」-說明 4「租用辦公大樓租金」編列 5,846 萬 1 千元。惟查勞動部前未能入駐中央合署辦公大樓，加上擬規劃自有辦公處所未能獲實際成效，導致本次搬遷計畫似略顯倉促，每年編列高額租金租用辦公大樓，而棄之已核定之公共辦公大樓，造成公帑浪費，爰對「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，勞動部應積極撙節搬遷裝修及搬遷支出，並妥為規劃日後辦公處所事宜，以利機關正常運作及業務推展，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本部新增之辦公廳舍搬遷計畫預算均依「辦公處所管理手冊」及「共同性費用編列基準表」規定辦理。因現址屋齡老舊，相關整修均以滿足基本辦公需求做規劃設計，並本於撙節原則，辦公家具設備儘量沿用既有，以減少購置支出，節省公帑經費。另本部為妥為規劃辦公處所，積極覓尋永久自有辦公廳舍，期免除租金支出，減輕國庫負擔。 二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (一) 【19】</p>	<p>勞動部 107 年度預算「6830010100 一般行政」項目編列 5 億 3,800 萬 6 千元，其中辦公廳舍搬遷經費編列 6,028 萬 6 千元，其中包含裝修期間租金 2,435 萬 5 千元，新址辦公室裝修養護、原址拆除復原與搬遷費用 3,593 萬</p>	<p>一、本部新增之辦公廳舍搬遷計畫預算均依「辦公處所管理手冊」及「共同性費用編列基準表」規定辦理。因現址屋齡老舊，相關整</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>1 千元。惟勞動部組改前原擬進駐新莊副都心中央聯合辦公大樓，後實際進駐之單位僅勞動力發展署等所屬單位。勞動部本次搬遷之辦公處所為租用性質，並非自有辦公房舍，相關之裝修等搬遷支出允宜撙節，爰對「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告經同意後，始得動支。</p>	<p>修均以滿足基本辦公需求做規劃設計，並本於撙節原則，辦公家具設備儘量沿用既有，以減少購置支出，節省公帑經費。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (一) 【20-1】</p>	<p>有鑑於已於 2018 年 1 月 10 日第 9 屆第 4 會期第 1 次臨時會第 2 次會議三讀通過之《勞動基準法》部分條文修正草案，修正於 2015 年底通過，才施行一年之「一例一休」，時代力量黨團自 2017 年 10 月 31 日勞動部公告本次修法草案版本以來，便不斷要求勞動部提出針對本次修法草案通過後，對於勞工薪資、工時、加班費、加班工時、以及健康風險和過勞與修法後物價變化對於台灣勞工生活的影響評估報告。然而，勞動部 2017 年 11 月 18 日之「勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案之影響評估」與 2017 年 12 月 29 日提供之「106 年『勞動基準法修法方向意向調查』調查報告」之內容均未能完整呈現「一例一休」實施以來，相較於修法前台灣勞工在工資、工時與過勞情形、失業率以及勞基法修法與台灣經濟產業的關聯，等於迄今仍未針對上述疑義提出修法評估報告。</p> <p>同時，於本次修法審查過程中，勞動部針對台灣勞工每日、每周之工時與加班工時分布，並無法說明各產業在每年、每月或每周間之淡旺季分布，或者是不同行業勞工在每日內之工時分布狀態；針對輪班工作人員之輪班排班型態與休息樣態，勞動部亦無法提出清楚與統計數據；針對周休二日休假之樣態，勞動部也無法說明究竟周休二日之休假日數分布，以及台灣勞工特休使用日數與休假日數分布，或者是實施補休的統計情況與分布；甚至是對於台灣勞資協商實務中，工會組織覆蓋率與團體協約覆蓋率與勞資會議覆蓋率等重要統計指標數據，以及工會與勞資會議針對各種同意權行使之統計，均未能提供予立法院參考。</p> <p>爰此，對勞動部「一般行政」預算，除人事費及法律義務支出外，併同委員會決議，合併凍結 1,780 萬 7 千元，並請勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會針對如何強化勞動統計，俾使勞動統計能詳實掌握台灣目前之工資與工時樣態和勞資關係現狀之精確性提出書面報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本案有關強化勞動統計部分：</p> <p>(一)配合業務需求辦理相關勞動統計調查，並按期蒐集各部會辦理之相關勞動統計，如薪資工時、進出口貿易、物價指數及經濟成長率及失業率等，提供各界參考。</p> <p>(二)依政策需求定期增修公務統計項目；各項調查統計依採購程序辦理，適時將修法議題列入調查項目，運用最適抽樣方法抽選樣本，訂定明確工作時程、有效回收樣本數，進行資料審核、檢誤、與母體結構進行卡方適合度檢定，調查過程力求嚴謹，隨時掌握勞動統計資訊，供政策評估應用。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
<p>新增 (二) 【24】</p>	<p>勞動部 107 年度預算計畫，針對福利服務支出項目中，「綜合規劃業務」費用編列 1,818 萬 2 千元，未說明詳細內容，並與其他項目項下之經費，有疊床架屋情形，在考量國內財政支出及國內民意普遍反對虛擲公帑情形下，爰對「綜合規劃業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 140 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>一、有關 107 年度「綜合規劃業務」預算主要為辦理策劃勞動政策推展、強化計畫管考、人力資源政策規劃及國際勞動事務合作交流等業務所需。 二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (二) 【26】</p>	<p>勞動部 107 年度單位預算編列「6830011100 綜合規劃業務」1,818 萬 2 千元，惟勞動部於 106 年 11 月上旬推出《勞基法修正案》，一般媒體又稱「一例一休再修法」，造成民怨四起。後於立法院所舉行之勞基法公聽會，資方代表曾表示「台灣哪裡有勞工過勞死？」然回顧今年新聞，卻發現北醫護理人員連上 13 天班猝死，全聯員工在工作崗位倒下、客運司機因精神不濟造成意外…等，過勞事件頻傳。然勞動部卻未思考如何有效提升勞動標準以保障基層勞工，反而在「加班工時上限」、「輪班間隔時間」與「年度休假可否遞延」三項增加勞資協商空間，勞動政策更偏向資方，使勞動條件開倒車。爰對「綜合規劃業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 140 萬元，同時要求勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出如何保護基層勞工，且有效避免超時加班之書面報告後，始得動支。</p>	<p>一、勞動基準法之修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」。針對相關彈性規定之運用，將透過事前強化政府把關機制、企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，保障勞工勞動權益。 二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (二) 【28】</p>	<p>107 年度勞動部於中央政府總預算案 15 款 1 項 3 目「綜合規劃業務」目下編有 1,818 萬 2 千元。惟勞動部長年漠視「公民投票日是否能比照選舉/罷免日，依法給予有投票權者放假一日」之爭議，身為勞動主管機關卻未積極協調各有關部會解決此一爭議，宜允檢討。爰對「綜合規劃業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 140 萬元，經改善上述事由後並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支，以資撙節並杜爭議。</p>	<p>一、中央選舉委員會均於「總統、副總統及各類公職人員選舉罷免投票日」前公告，各機關、學校、團體、事業機構員工，於該日應以放假處理；至勞工放假前往投票時，工資究應如何給付，前勞工行政主管機關內政部及行政院勞工委員會爰分別於 74 年及 97 年令(函)釋，以供勞雇雙方有所依循。有關辦理地方性公民投票之投票日是否研議應予設籍於公投地之機關、學校、團體、事業機構之員工放假，仍應由負責該投票事務之業管機關，視其必要性予以規範。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		二、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支。
新增 (二) 【28-2】	<p>2018年1月10日三讀通過之《勞動基準法》部分條文修正案，勞動部表示將於三月一號正式實施，針對必須經由中央目的事業主管機關及勞動部同意後，始得適用彈性調整第34條輪班間隔休息時間及第36條放寬七休一之「例外」情形，近期各部會也正如火如荼開會研商。行政院與勞動部於勞基法修法過程中，一再強調本次勞基法修法通過後，將會由中央目的事業主管機關依行業別提出需求與申請，並由勞動部審核通過，有鑑於台灣勞資協商實務上勞方在集體勞資關係中的弱勢，以及會議紀錄送地方主管機關備查等把關機制，均不如勞動部與各目的事業主管機關於源頭審查把關。</p> <p>爰此，眼見新通過之勞基法於2018年3月1日實施在即，為保障勞工權益，避免勞動彈性遭濫用，爰對「綜合規劃業務」預算，併同委員會決議，合併凍結140萬元，待勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會，針對「2018年3月1日新通過之勞基法實施後，如何落實中央主管機關審查機制、審查標準依據為何、開放之行業別與工作者範圍，以及中央目的事業主管機關與勞動部之溝通協調機制如何進行、且如何廣納各界意見、避免勞動彈性浮濫開放損害勞工權益」提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>一、勞動基準法第34條及第36條之例外，均設有事前政府把關機制，由中央目的事業主管機關就行業需求，會商相關勞雇團體，評估確有必要始得報送本部，送達之行業將提送本部勞動基準諮詢會討論，會議資訊並公告於本部全球資訊網「勞動基準法修法」專區。又第34條及第36條之例外情形於公告前，均透過預告程序徵詢各界意見，再經綜合評估後提法規會審議，方依行政程序公告，公告之行業併設有得實施之情形。</p> <p>二、本項已於107年3月15日以勞動會1字第1070105096號函送書面報告資料，請立法院惠予安排報告在案，嗣經立法院社會福利及衛生環境委員會於107年5月23日審查結果，決議繼續凍結20萬元。</p>
新增 (三) 【31】	<p>勞動部107年度預算計畫，針對福利服務支出項目中，勞動關係業務費用編列7,187萬7千元，未說明詳細內容，並與其他項目項下之經費，有疊床架屋情形，在考量國內財政支出及國內民意普遍反對虛擲公帑情形下，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結200萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、有關107年度「勞動關係業務」預算主要為辦理輔導工會組織健全發展、健全不當勞動行為裁決機制、強化勞資會議機制、強化團體協約、推動派遣勞工保護法制及增進訴訟外勞資爭議處理機制等業務所需。</p> <p>二、本項已於107年7月2日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年7月12日台立院議字第1070703196號函同意動支。</p>
新增 (三) 【31-1】	<p>勞動部107年度編列預算「勞動關係業務」7,187萬7千元，其中「01促進工會組織自由化」編列2,268萬9千元，旨為促進工會組織自由化，輔導工會組織，發揮工會功能。</p>	<p>一、本部透過座談瞭解勞工籌組工會及對產業影響等實務問題，更積極辦理青年及女性工會幹部培</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>然目前全台約有144萬家企業，但僅924家企業具備工會，而曾召開勞資會議者僅有6.6萬家，實務上顯難有對等之勞資協商機制，遑論近期再次修正三讀之勞動基準法盼經由「勞資協議」或是「工會同意」進而達保護勞工權益之效可予達成。</p> <p>可見與勞工權益至為相關之勞動基準法修正，修法考量嚴重缺漏參照現實社會情形，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結200萬元，俟勞動部就協助企業工會組成之具體做法及相關保障，三個月內提出相關方案報告，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支，以落實政府做為勞工後盾之諾。</p>	<p>訓及協助工會辦理提升會員相關勞動權益培訓活動，並協助地方政府輔導事業單位合法召開勞資會議，以有效保護勞工權益。</p> <p>二、本項已於107年7月2日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年7月12日台立院議字第1070703196號函同意動支。</p>
<p>新增 (三) 【32】</p>	<p>按勞動部107年度編列「勞動關係業務」7,187萬7千元，為辦理促進工會組織自由化、強化團體協約並推動派遣勞工保護法制、建立勞資爭議處理機制、健全不當勞動行為裁決機制、推行勞動教育及因應貿易自由化並穩定勞資關係等業務，然經本會期勞動基準法修法過後將大量使用勞資會議放寬舊有勞動基準法所保障之工作條件，且我國目前普遍勞資會議皆過於形式化甚至有許多不肖企業偽造勞資會議紀錄等，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結200萬元，待勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出未來勞資會議如何實質落實之專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本部已製作勞資會議流程圖(SOP)、說明手冊及勞資會議相關文件範本，供勞資雙方快速瞭解及運作勞資會議外，並提供事業單位入廠輔導及相關講習等協助，同時培訓勞方代表，以提升勞資雙方對於合法運作勞資會議知能，另將加強輔導事業單位合法召開勞資會議，以提升勞資會議制度之效能。</p> <p>二、本項已於107年7月2日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年7月12日台立院議字第1070703196號函同意動支。</p>
<p>新增 (三) 【33】</p>	<p>有鑑於行政院版之「勞動基準法部分條文修正草案」中，提高當月加班時數上限之工時帳戶制(第三十二條)、輪班間隔十一小時例外八小時(第三十四條)及七休一例外十四休二(第三十六條)等，嚴重影響勞工權益且極具爭議之重點條文中所定「例外」情形，皆是有工會者經工會同意，無工會者則透過勞資會議同意即可變更之，然依據勞動部勞動統計月報與經濟部統計處資料顯示，截至2016年底，台灣受雇勞動者人數9,022,000人，企業工會家數924家，企業工會會員553,815人，工會覆蓋率6.17%，等於「全台勞工只有不到7%是工會會員」，能透過工會和資方協議勞動條件；而同樣截至2016年底，全台公司登記現有家數675,273家，有召開勞資會議之事業單位僅66,003家，等於「只有9.77%的公司會開勞資會議」。</p>	<p>一、透過跨部會合作及協助地方政府輔導事業單位合法舉辦勞資會議，並針對未召開勞資會議之事業單位要求限期舉辦勞資會議，並提供事業單位輔導及講習等協助，同時培訓勞方代表，以落實勞資會議之合法運作。</p> <p>二、本項已於107年7月2日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年7月12日台立院議字第1070703196號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>從上述數據來看，在如此低之工會覆蓋率下，只能進一步召開勞資會議，但勞資會議召開率又僅有 9.77%。將來該能如何確保一旦「例外」入法後，勞資會議將會確實召開，且勞工能有對等之談判權力，而非雇主單方之強行要求？</p> <p>勞動部不斷強調，修法後，將會針對勞資會議流程及規定進行檢討修正，強化勞資會議之責任。然在現行法制下，卻未見勞動部促進勞資對話之積極作為，預算中「推動勞資對話機制，辦理勞資會議及社會對話相關活動」僅編列 40 萬元，亦未見其他有關如何加強勞資會議召開之計畫，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，於勞動部提出「如何監督、強化勞資會議之召開，落實勞資對等協商，確實保障勞動權益」之計畫與執行期程，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	
<p>新增 (三) 【33-1】</p>	<p>勞動部 107 年度編列預算「勞動關係業務」7,187 萬 7 千元，其中「02 強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」編列 406 萬 5 千元，皆為促進勞資雙方簽訂團體協約，保障派遣勞工權益。</p> <p>其中，推動派遣勞工保護法制作業，自 2014 年以來，相關單位屢有相關修法草案，但遲未見法制完備，然根據去(106)年 11 月主計總處公布 5 月所進行之「人力運用調查統計」，其中「從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者」計 80.5 萬人，為歷年最高，除較前一年度(105 年)79.2 萬人增加 1.3 萬人，更較 10 年前則增加 15.5 萬人。</p> <p>一般勞工其工作權益保障已難受確保之際，非典型勞工權益可否受到保護，更為一大隱憂，尤其政府立法或提供相關保障措施依然牛步，於勞權保護，顯已失衡。爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，俟勞動部就派遣勞工等非典型勞工相關保護法制推動作業具體時程、規劃、歷來立法建制作業過程與爭議、及目前全台派遣勞工概況，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、持續蒐集各界對派遣勞工保護法制相關意見，並將與勞雇團體加強溝通，期於立法共識凝聚後，儘速推動相關法制作業。於立法完成前，將強化派遣勞工權益保障措施，賡續辦理勞動派遣專案勞動檢查，及定期辦理派遣業者勞動法令教育講習，以督促派遣事業單位遵守勞動法令。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>
<p>新增 (三) 【33-2】</p>	<p>有鑑於 2018 年 1 月 10 日立法院通過之《勞動基準法》部分條文修正案中，提高每月加班時數上限之工時帳戶制(第三十二條)、輪班間隔十一小時例外八小時(第三十四條)及七休一例外十四休二(第三十六條)等，嚴重影響勞工權益且極具爭議之重點條文中所定「例外」情形，皆是有工會者經工會同意，無工會者則透過勞資會議同意即可變更之，然依據勞動部勞動統計月報與經濟部統計處資料顯示，截至 2016 年底，台灣受雇勞動者人數 9,022,000 人，企業工會家數 924 家，企業工會會員 553,815 人，工會覆蓋率 6.17%，等於「全台勞工只</p>	<p>一、透過跨部會合作及協助地方政府輔導事業單位合法舉辦勞資會議，提供事業單位輔導及講習等協助，強化現行配套機制，以提升勞資會議之成長率。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>有不到 7%是工會會員」，能透過工會和資方協議勞動條件；而同樣截至 2016 年底，全台公司登記現有家數 675,273 家，有召開勞資會議之事業單位僅 66,003 家，等於「只有 9.77%的公司會開勞資會議」。</p> <p>同時，光是從 2017 年下半年以來，至少有中華航空、普來利、遠東航空、生陽光電、美光還有美麗華開發等工會，遭到資方解雇、懲處工會幹部與會員的打壓對待，台灣工會組織率低落與集體勞資關係中勞方之弱勢，早已是社會共識，也是台灣現在急需解決之問題，因此蔡英文總統在 2016 年的勞動政策六大主張，也明確提出要「推動公平的集體勞資關係」。勞基法修法前後，勞動部也不斷強調，將會強化勞資協商，以作為開放勞動彈性之把關機制。</p> <p>然在，新通過之勞基法即將於 2018 年 3 月 1 日實施上路，在現行法制下，如何提升工會組織率和強化台灣勞工在集體勞資關係中之協商能力，實為勞動部急需面對與處理之問題，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，於勞動部提出「如何提升台灣工會組織率、如何降低工會籌組門檻並提升台灣集體勞資關係中勞方協商能力」之計畫與執行期程，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	
<p>新增 (三) 【34】</p>	<p>查勞動部 107 年度預算，其歲出機關別預算表內科目名稱「勞動關係業務」，項下說明 2.(3)建立迅速有效勞資爭議處理機制經費 3,406 萬 4 千元。考量政府經費短絀，類似之經費支出應予節約，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、持續完善勞資爭議處理機制、落實大量解僱勞工保護法制外，亦同時推廣勞資自主解決爭議能力，強化企業勞資關係之穩定，並辦理勞資爭議調解及仲裁訓練，提升勞資爭議調處人員專業知能與品質。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>
<p>新增 (三) 【35】</p>	<p>勞動部 107 年度預算支出第 4 目「勞動關係業務」下 02「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」編列 406 萬 5 千元。惟查勞動派遣人力已存在我國勞動市場多年，近年來企業之人力資源管道趨向二元化，然而勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇存有差異，現行勞動法令制度以傳統勞雇關係為前題之設計，對於勞動派遣勞工之保障恐未盡周延，勞動部在派遣法制化研擬顯有執行不力，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合</p>	<p>一、邀集焦點團體及政府機關針對派遣勞工權益保障議題進行溝通座談，以針對國內勞動派遣問題研議法案或相關配套措施，並加強與勞雇團體溝通，期於立法共識凝聚後，儘速推動相關法制作業。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	併凍結 200 萬元，勞動部應積極儘速完備勞動派遣法制化作業，以確保派遣勞工之勞動權益，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。	報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。
新增 (三) 【36】	勞動部於「勞動關係業務」之「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」中，107 年度編列 406 萬 5 千元。據 105 年人力運用調查統計，105 年 5 月就業人數為 1,124 萬 7,000 人，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者為 79 萬 2,000 人，占全體就業者之 7.04%，較 104 年度增加 1 萬 1,000 人。由於勞動派遣人力已存在我國勞動市場多年，近年來企業之人力資源管理趨向二元化，然而勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇存有差異，現行勞動法令制度以傳統勞雇關係為前提之設計，對於勞動派遣勞工之保障恐未盡周延，應儘速完備勞動派遣法制化作業，以確保派遣勞工之勞動權益，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。	一、賡續辦理派遣專案檢查及派遣業者勞動法令講習，並持續檢討研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等相關行政指引，納入派遣勞工轉正職相關注意事項；持續與行政院人事行政總處、行政院公共工程委員會共同合作提升公部門派遣勞工權益，並檢討各機關使用派遣勞工情形及其他人力替代方案。 二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。
新增 (三) 【37】	「勞動關係業務—強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」計畫項下 107 年度編列 120 萬元辦理推動派遣勞工保護法制，健全派遣勞工勞動權益，經查：(一)部分時間、臨時性或人力派遣工作者有增加趨勢：據 105 年人力運用調查統計，105 年 5 月就業人數為 1,124 萬 7,000 人，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者為 79 萬 2,000 人，占全體就業者之 7.04%，較 104 年度增加 1 萬 1,000 人，其中從事臨時性或人力派遣工作者（與部分時工作者具重疊性）62 萬 1,000 人，為全體就業者之 5.52%。(二)企業之人力資源管理趨向二元化，派遣勞工之權益保障不容忽視：勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」委託研究報告指出，造成台灣低薪共有八大主因，包含：過度資本深化，人力資源管理二元化（企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心勞工）、產業結構改變、全球化衝擊、研發與教育訓練經費排擠企業加薪、大學教育普及卻造成職能不符、大量僱用外勞，及企業工會之議價能力低落等原因，並提出應儘速推動派遣勞工保護法及強化非典型勞工於勞動市場之議價能力等建議，是以，面對企業之人力資源管理趨向二元化，派遣勞工儼然成為勞動市場重要人力資源，其權益保障已為勞工權益保障重要一環。(三)派遣法令規範欠完備：因派遣公司與派遣勞工具具有勞雇關係，而	一、持續檢討研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等相關行政指引，納入派遣勞工轉正職相關注意事項，並持續辦理派遣勞工保護法制座談會，積極與勞雇團體溝通。 二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>要派公司對於派遣勞工，則僅就其所提供之勞務有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，因此勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇關係容有差異。雖勞動部表示 106 年 6 月 29 日修正發布「政府機關（構）勞動派遣期間勞動契約書範本」，配合行政院公共工程委員會修訂「勞動派遣採購契約範本」，並擬研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等，提供派遣勞工權益保障，惟因現行多數之勞動法令制度係以傳統勞雇關係為前提之設計，對於派遣勞工權益保障恐未見周延。據勞動部表示，各界對於該部 103 年間提出之派遣勞工保護法草案之部分內容仍有歧見。爰允應持續溝通凝聚共識後，並儘速依立法院決議完成勞動派遣法制化作業，以確保派遣勞工之勞動權益。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「連續五年（100、102、103、104 及 106 年度）漠視立法院所作預算決議：儘速研擬完成勞動派遣相關規定，以明確規範暨保障勞雇雙方權益，但至今未完成，顯見勞動部行政效率不彰，實不利勞工權益保障，又逐年耗費公帑」之缺失，爰對「勞動關係業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 200 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告「連續五年漠視立法院所作預算決議，（儘速研擬完成勞動派遣相關規定，以明確規範暨保障勞雇雙方權益）但至今未完成，顯見勞動部行政效率不彰，實不利勞工權益保障，又逐年耗費公帑」等缺失之檢討與改進措施及提出「派遣勞工保護法草案」，經同意後，始得動支，俾使有限預算資源得到充分利用。</p>	
<p>新增 (四) 【39-1】</p>	<p>勞動部 107 年度編列預算「勞動條件及就業平等業務」558 萬 5 千元，旨為落實勞動基準法，保障勞工法定權益、加強工資與特別保護法制之落實、健全合理工時制度、促進職場平權，落實就業平等。</p> <p>立法作業之推進應嚴謹，並對社會變動之影響應降至最低，始為一完善之立法。對照近日勞動基準法修正過程，先論勞動部進行之民調，雖其稱過半民眾皆支持修法，但細究該民調可見，勞動部委託民調之時間點，於 2017 年 11 月上旬，當時行政部門根本尚未提供足夠修正版本資訊供社會各界細閱，多數民眾對於修法的內容並未得以充分理解，甚至對於先前「一例一休」原本內容也未全面瞭解，然就勞動部當時運用民調方式之說法，係主要想先行了解「當時的民意」。先不論勞動部的民調問題設計，未將修正內容清楚提出，讓資訊充分揭露，即做詢問，其調查結果有效性，顯已薄弱。</p>	<p>一、本次有關「輪班換班間距」例外規定之適用，增加中央目的事業主管機關與本部之雙重把關機制。由中央目的事業主管機關就行業需求會商勞雇團體，並評估確有必要適用例外規定後，報請本部同意。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>而新修正通過之勞動基準法，將於今（107）年 3 月 1 日正式上路，以輪班間隔時間問題觀之，雖勞動部稱，其將積極進行勞動條件監督檢查，特別針對國公營事業及涉及公共安全的交通運輸、醫療院所等採輪班制者，優先實施專案勞檢；但勞動部長林美珠亦表示，就特殊適用情形，目前已與經濟部、衛福部、文化部、交通部等單位聯絡並盤點，現階段還尚無法具體給予回應，顯見立法作業未有周全即強硬通過立法，後續勞工權益保障能否周全，儼然堪慮！</p> <p>為免勞動部欠缺周詳考量、具體配套之修法行為，對勞工權益損害擴大，對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 55 萬 8 千元，俟勞動部於三個月內，就勞動基準法修正後，勞工將面臨之影響、保障及救濟方式等具體因應方案，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	
<p>新增 (四) 【39-2】</p>	<p>有鑑於已於 2018 年 1 月 10 日第 9 屆第 4 會期第 1 次臨時會第 2 次會議三讀通過之《勞動基準法》部分條文修正案，大幅修改於 2015 年底通過，才施行一年之「一例一休」，包括放寬原本第 36 條「每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」之「七休一」規範，增訂例外條款，使原本不得任意挪移之「例假日」得在七天之週期內挪移，得合法於兩周十四天內得連續工作十二天之情況，等於直接破壞原本七休一之原則。同時，更放寬第 34 條輪班休息時間 11 小時之規範，使輪班間隔之休息時間少於 11 小時合法化，恐有違蔡英文總統於 2016 年選舉時，提出之縮減年度總工時與落實週休二日之政策方向。</p> <p>針對 2018 年 1 月 10 日立法院通過之《勞動基準法》部分條文修正案，時代力量黨團自 2017 年 10 月 31 日勞動部公告本次修法草案版本以來，便不斷要求勞動部提出針對本次修法草案通過後，對於勞工薪資、工時、加班費、加班工時、以及健康風險和過勞與修法後物價變化對於台灣勞工生活的影響評估報告。然而，勞動部 2017 年 11 月 18 日之「勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案之影響評估」與 2017 年 12 月 29 日提供之「106 年『勞動基準法修法方向意向調查』調查報告」之內容均未能完整呈現「一例一休」實施以來，相較於修法前台灣勞工在工資、工時與過勞情形、失業率以及勞基法修法與台灣經濟產業的關聯，等於是迄今仍未針對上述疑義提出修法評估報告。</p> <p>爰此，對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 55 萬 8 千元，並請勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會針對《勞動基準法》「一例一</p>	<p>一、本次有關「輪班換班間距」及「例假七休一」例外規定之適用，增加中央目的事業主管機關與本部之雙重把關機制。由中央目的事業主管機關就行業需求會商勞雇團體，並評估確有必要適用例外規定後，報請本部同意。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>休」實施一年以來，對於薪資、工時、加班費、加班工時、以及健康風險和過勞與修法後物價變化對於台灣勞工影響提出專案調查報告，並針對本次 2018 年 1 月 10 日通過之《勞動基準法》修法條文，對於薪資、工時、加班費、加班工時、以及健康風險和過勞、失業率變化與修法後物價變化對於台灣勞工生活的影響和台灣經濟產業之影響提交專案評估報告，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	
<p>新增 (四) 【40】</p>	<p>勞動部 107 年度預算第 6 目「勞動條件及就業平等業務」編列 558 萬 5 千元，內容為落實勞動基準法，保障勞工法定權益、加強工資與特別保護法制之落實、健全合理工時制度及促進職場平權，落實就業平等。然勞動部於 106 年 11 月提出勞動基準法新修正草案，鬆綁七休一、輪班制度可經例外縮短為 8 小時間隔等不利勞工之工作條件，與預算編列目的不符，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 55 萬 8 千元，待勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、有關勞動基準法 34 條「輪班換班間距」及第 36 條例假「七休一」等規定，修法仍以「連續 11 小時之休息時間」及「七休一」為原則，惟考量特殊原因或情形，仍有彈性調整之需求，在中央目的事業主管機關與本部之雙重把關機制，僅允許少數特定情形，在符合工會或勞資會議同意之法定程序後，始得依規定調整。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (四) 【42】</p>	<p>勞動部 107 年度預算第 6 目「勞動條件及就業平等業務」編列 558 萬 5 千元。惟查大專院校學生兼任助理之分流制度實施逾兩年，仍有部分大專院校違反勞基法相關規定，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結 55 萬 8 千元，要求勞動部檢討相關規定，並持續監督改善各大專院校遵守法令之情形，以保障學生兼任助理之合法權益，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、為協助學校因應兼任助理分流作業，本部已持續配合法規變更研修「專科以上學校兼任助理勞動契約參考範本」，使學校與所僱兼任助理之學生得參照本契約範本簽訂勞動契約，以保障學生勞動權益；未來如接獲學生兼任助理申訴勞動權益受損時，仍將本權責積極查處，並提供其協助及爭議處理管道。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>新增 (四) 【45】</p>	<p>107 年度勞動部編列「勞動條件及就業平等業務」項下「落實勞動基準法，保障勞工法定權益－業務費」預算 118 萬 2 千元，用於辦理研修勞動基準法規等業務。惟勞動部於 106 年底提出之勞動基準法修法草案，雖受到勞動部內部法規委員及外部專家學者、勞工團體及基層勞工質疑</p>	<p>一、雇主如強迫勞工換取補休，未發給延時工資者，依違反勞動基準法第 24 條規定論處。至加班補休期限，已於勞動基準法施行細則明定，最終補休期限為勞雇雙</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>將導致我國勞動條件惡化，勞動部視而不見、充耳不聞強行推出。勞動部更在勞動基準法修法草案於立法院進行朝野協商時，提出增訂第三十二條之一修正條文，明定以一比一方式將加班工資折換補休時數，且補休之期間得由勞雇雙方自行協商，雙方得訂定三年、五年或十年等不合理卻合法之期限，形同實質規避勞動基準法加班工資應加成計算之規定，且易造成勞工長期無法休息，過勞情形加劇之危機，顯見勞動部罔顧我國勞工權益之保障，頗有怠忽職守之嫌，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，待勞動部於107年3月前提出本次勞動基準法第32條、第32-1條修正草案，避免勞工長期加班，以及加班後強迫換補休，補休無期限致過勞之情形，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>方特別休假約定年度之末日，以作為最終補休期限。</p> <p>二、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支，並通過附帶決議1項。</p>
<p>新增 (四) 【47】</p>	<p>107年度勞動部於「勞動條件及就業平等業務」項下「落實勞動基準法，保障勞工法定權益」編列118萬2千元，近年來勞動法規修訂頻繁，「勞動基準法」不及1年就進行兩次修訂，且前後政策矛盾引發強烈勞資對立，勞資關係緊張，社會輿論多所批評，除去(105)年為了刪除7天假而增加一例一休相關規定，勞動部於今(106)年度再度提出修法，意圖放寬七休一、輪班間隔等關係勞工身心健康之重大修法，對於勞工權益造成重大侵害，且我國勞檢覆蓋率低、資方違反「勞動基準法」工時條款比例高，為長期未能解決問題，勞動部以落實「勞動基準法」，保障勞工法定權益為項目編列相關預算，更顯諷刺，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出具體改善勞工過勞及避免資方未依法給付加班費之計畫之專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、有關勞動基準法34條「輪班換班間距」及第36條例假「七休一」等規定，修法仍以「連續11小時之休息時間」及「七休一」為原則，惟考量特殊原因或情形，仍有彈性調整之需求，在中央目的事業主管機關與本部之雙重把關機制，僅允許少數特定情形，在符合工會或勞資會議同意之法定程序後，始得依規定調整。</p> <p>二、工資給付向為本部勞動檢查重點，將持續制定年度勞動檢查方針，據以辦理各項勞動檢查。</p> <p>三、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支。</p>
<p>新增 (四) 【48】</p>	<p>勞動部「勞動條件及就業平等業務—落實勞動基準法，保障勞工法定權益」計畫107年度編列118萬2千元，執行計畫包括：1.辦理研修勞動基準法規、部分工時權益法制相關會議及召開勞動基準諮詢會；2.與各地方勞工行政主管機關共同辦理勞動基準法令研習會；3.辦理各勞工行政主管機關勞工行政人員勞動基準法制聯繫會暨勞動法令訓練。經查：(一)專科以上學校兼任助理權益保障相關規範：勞動部及教育部前於104年6月17日分別發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」與「專科以上學校強化學生兼任助理學習勞動權益保障</p>	<p>一、為協助學校因應兼任助理分流作業，本部已持續配合法規變更研修「專科以上學校兼任助理勞動契約參考範本」，使學校與所僱兼任助理之學生得參照本契約範本簽訂勞動契約，以保障學生勞動權益；未來如接獲學生兼任助理申訴勞動權益受損時，仍將本權責積極查處，並提供其協助及爭議處理管道。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形																																									
	<p>處理原則」，以為判斷「學習」或「僱傭」兼任助理型態之參考依據。惟自分流實施後，外界屢提出「假學習、真僱傭」之疑慮，勞動部及教育部自105年8月起邀集相關部會及各界代表召開多次會議，研議檢討學習範疇及分流制度，教育部並於106年5月18日修正發布「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」，規範以學習為目的及附服務負擔性質之「獎助生」範疇，以區分勞動部規範之勞雇關係學習範疇，期更明確嚴謹，並增訂學校應踐行之程序要件，及應訂定相關配套措施。(二)勞動檢查發現大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞基法相關規定之情事：據教育部統計，104學年度大專校院學生兼任助理總數約28.3萬人，其中學習型助理約16.3萬人，勞僱型助理約12萬人，各勞工主管機關於實施學校兼任助理之勞動檢查時，係依專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則所規定之「人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性」進行實質認定，綜合判斷雙方是否具有僱傭關係。經統計106年1月至7月底止，各勞工主管機關針對大專校院學生兼任助理實施勞動檢查，發現為僱傭型學生兼任助理者計7家，其中違反勞基法計2家，已依法罰鍰並通知事業單位改善(詳附表1)，顯示大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞基法相關規定之情事。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞基法相關規定之情事」，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，俟針對「完善專科以上學校兼任助理權益保障相關規範，加強大專校院學生兼任助理違反勞基法相關規定之檢查」，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支，俾有效保障大專校院學生兼任助理之工作權益。</p>	<p>二、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支。</p>																																									
	<p>附表 1：大專校院學生兼任助理勞動檢查結果表</p>																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>項次</th> <th>檢查日期</th> <th>事業單位名稱</th> <th>違反法條</th> <th>處理情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>106.01.04</td> <td>東海大學</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>106.02.17</td> <td>中原大學</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>106.03.13</td> <td>長庚大學</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>106.04.24</td> <td>臺北護理健康大學</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>106.04.27</td> <td>中原大學</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>106.06.21</td> <td>中原大學</td> <td>勞基法第 24 條第 1 項</td> <td rowspan="4">依法裁罰並通知改善</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">7</td> <td rowspan="3">106.07.10</td> <td rowspan="3">政治大學</td> <td>勞基法第 9 條第 1 項</td> </tr> <tr> <td>勞基法第 22 條第 2 項</td> </tr> <tr> <td>勞基法第 30 條第 6 項</td> </tr> </tbody> </table>	項次	檢查日期	事業單位名稱	違反法條	處理情形	1	106.01.04	東海大學	無	無	2	106.02.17	中原大學	無	無	3	106.03.13	長庚大學	無	無	4	106.04.24	臺北護理健康大學	無	無	5	106.04.27	中原大學	無	無	6	106.06.21	中原大學	勞基法第 24 條第 1 項	依法裁罰並通知改善	7	106.07.10	政治大學	勞基法第 9 條第 1 項	勞基法第 22 條第 2 項	勞基法第 30 條第 6 項		
項次	檢查日期	事業單位名稱	違反法條	處理情形																																							
1	106.01.04	東海大學	無	無																																							
2	106.02.17	中原大學	無	無																																							
3	106.03.13	長庚大學	無	無																																							
4	106.04.24	臺北護理健康大學	無	無																																							
5	106.04.27	中原大學	無	無																																							
6	106.06.21	中原大學	勞基法第 24 條第 1 項	依法裁罰並通知改善																																							
7	106.07.10	政治大學	勞基法第 9 條第 1 項																																								
			勞基法第 22 條第 2 項																																								
			勞基法第 30 條第 6 項																																								
	<p>※註：1. 資料來源，勞動部提供。</p>																																										

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
<p>新增 (四) 【49】</p>	<p>「勞動條件及就業平等業務」計畫項下107年度編列「落實勞基法，保障勞工法定權益」之經費118萬2千元，及健全合理工時制度75萬元。惟查醫師納入勞基法及勞動權益確保事宜，尚待與教育部、衛福部及銓敘部等相關部會協調推動，謹說明如下：(一)有關醫師是否納入勞基法及其適用時程乙節，相關部會已研商多時，立法院第9屆第1會期及第2會期社會福利及衛生環境委員會分別於105年6月6日、106年1月18日召開「醫師適用勞基法之具體時程」公聽會及「勞基法新制對醫療照護影響暨因應」公聽會，目前擬於108年9月1日將受僱醫師納入勞基法之適用。(二)衛福部業於106年3月7日公告「住院醫生勞動權益保障及工作時間指引」，規範住院醫師之工時，輪班制者每班不超過13小時，非輪班制者以每日正常工作時間不超過10小時為原則，每次勤務連同延長工時不得超過28小時，但期間應有短暫休息，至於總工時以每4週320小時為上限，已於106年8月1日起正式實施，並導入定型化契約方式規範，且將其納入教學醫院評鑑試評標準，以改善醫師勞動條件並兼顧民眾就醫權益。(三)惟針對住院醫師之工作時間，前開工作指引與勞基法現行規範仍有極大差距，例如，住院醫師1天連同延長工時最高為28小時，而現行勞基法則規範連續工時以12小時為限；另外，衛福部亦有先修正醫療法以保障醫師勞動權益之可能規劃，是以，醫師是否適用勞基法仍有諸多事項，尚待相關部會釐清協調。然因醫師納入勞基法除牽涉醫師人才培育規劃及醫院人力配置調度外，更攸關民眾就醫權益，允宜與衛福部、教育部及銓敘部等機關積極協調，並與外界溝通，俾於108年9月1日如期納入，綜上，醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，勞動部允應持續與外界溝通解決爭議。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質」之議題，且勞動部對外宣布延緩醫師納入勞基法，恐造成醫療品質下降，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，並針對「醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，但勞動部對外宣布延緩醫師納入勞基法，恐造成醫療品質下降與醫病權益受損」之議題，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策專案報告經同意後，始得動支，俾有效保障醫師與病患權益。</p>	<p>一、因醫師之工作性質特殊，專業性高，養成時間長，且與病患就醫權益息息相關，對於將醫師納入勞動基準法之適用，必須同步考量工時及相關醫療制度之調整等配套措施，衛福部針對住院醫師訂定「勞動權益保障及工作時間指引」，已於106年8月1日實施，並列入教學醫院評鑑項目，以保障住院醫師權益。本部已參與衛福部有關法案配套研商小組，將與各相關機關、團體持續溝通，並配合衛福部、教育部醫師補充人力培訓及配套措施期程辦理相關法制作業。</p> <p>二、經審慎評估，本部已於107年11月30日預告，擬先指定「醫療保健服務業之受僱住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)」自108年9月1日起適用勞動基準法。由於各界對於本議題多有關注，本部將持續留意輿論意見，並積極溝通說明，俾儘速完成相關法制作業。</p> <p>三、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
<p>新增 (四) 【55】</p>	<p>107年度勞動部編列「勞動條件及就業平等業務」項下「健全合理工時制度-業務費」預算75萬元，用於檢討現行法定工時制度，落實週休二日等業務。我國年總工時偏長，2016年全年工時2,034小時，全球第6長，2015年全年工時則為2,103.6小時，全球第4長。勞動部身為最高勞工行政主管機關，理應致力於提升勞動權益，維護及保障勞工身心健康。然勞動部於106年底推出勞動基準法修正草案，將改採「延長工時」帳戶制度，使得勞工單月加班時數從每月不得超過46小時，放寬到最高54小時，造成勞工連續四個月每個月加班可高達54小時之情形，經朝野立委多次質詢、專家學者勞工團體均對此修正案將造成台灣勞動環境惡化及勞工過勞情形持反對意見，勞動部仍視而不見、充耳不聞強行推出。又勞動基準法修正草案於立法院進行朝野協商時，勞動部對於民進黨提出「第三十二條之一修正草案」，內容為雇主得以一比一方式將勞工之延長工時工資折換補休時數，且補休期限由勞雇雙方協商，得設為三年、五年甚或十年等「不合理卻合法」之離譜情形，實質規避勞動基準法延長工時工資應加成1.34或1.67倍給付之規定，未本於保護勞工職責提出反對及修正意見。造成法條於107年1月10日（三）表決通過，可以預見法條施行後勞工面臨加班時數大幅增加，加班費卻全數以1：1折換補休時數，且補休期限遙遙無期，勞工無法休息將面臨過勞困境。勞動部如此罔顧我國勞工權益之保障，顯有怠忽職守之嫌，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，俟勞動部於107年3月前提出避免勞基法第32條延長工時帳戶制及第32-1條加班換補休制度遭濫用之預防策略、補休時數應依照加班費率加成計算以及當年度終了或契約終止時，未休完時數必須換回加班費發給勞工之修法草案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本次勞動基準法第 32 條新增之彈性規定，訂有雇主事前經工會同意，無工會者應經勞資會議同意之企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，可保障勞工權益。</p> <p>二、勞基法第 32 條之 1 已有明定補休期限屆期或契約終止未補休之時數應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。至雇主如強迫勞工換取補休，未發給延時工資者，依違反勞動基準法第 24 條規定論處。</p> <p>三、另加班補休期限，已於勞動基準法施行細則明定，最終補休期限為勞雇雙方特別休假約定年度之末日，以作為最終補休期限。</p> <p>四、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支，並通過附帶決議 1 項。</p>
<p>新增 (四) 【57】</p>	<p>「勞動條件及就業平等業務」計畫項下107年度編列健全合理工時制度75萬元。惟查醫師納入勞基法及勞動權益確保事宜，尚待與教育部、衛福部及銓敘部等相關部會協調推動，謹說明如下：（一）有關醫師是否納入勞基法及其適用時程乙節，相關部會已研商多時，立法院第9屆第1會期及第2會期社會福利及衛生環境委員會分別於105年6月6日、106年1月18日召開「醫師適用勞基法之具體時程」公聽會及「勞基法新制對醫療照護影響暨因應」公聽會，目前擬於108年9月1日將受僱醫師納入勞基法之適用。（二）衛福部業於106年3月7日公告「住院醫生勞</p>	<p>一、因醫師之工作性質特殊，專業性高，養成時間長，且與病患就醫權益息息相關，對於將醫師納入勞動基準法之適用，必須同步考量工時及相關醫療制度之調整等配套措施，衛福部針對住院醫師訂定「勞動權益保障及工作時間指引」，已於 106 年 8 月 1 日實施，並列入教學醫院評鑑項目，以保障住院醫師權益。本部</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>動權益保障及工作時間指引」，規範住院醫師之工時，輪班制者每班不超過13小時，非輪班制者以每日正常工作時間不超過10小時為原則，每次勤務連同延長工時不得超過28小時，但期間應有短暫休息，至於總工時以每4週320小時為上限，已於106年8月1日起正式實施，並導入定型化契約方式規範，且將其納入教學醫院評鑑試評標準，以改善醫師勞動條件並兼顧民眾就醫權益。(三)惟針對住院醫師之工作時間，前開工作指引與勞基法現行規範仍有極大差距，例如，住院醫師1天連同延長工時最高為28小時，而現行勞基法則規範連續工時以12小時為限；另外，衛福部亦有先修正醫療法以保障醫師勞動權益之可能規劃，是以，醫師是否適用勞基法仍有諸多事項，尚待相關部會釐清協調。然因醫師納入勞基法除牽涉醫師人才培育規劃及醫院人力配置調度外，更攸關民眾就醫權益，允宜與衛福部、教育部及銓敘部等機關積極協調，並與外界溝通，俾於108年9月1日如期納入，綜上，醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，勞動部允應持續與外界溝通解決爭議。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質」之議題，且勞動部對外宣布延緩醫師納入勞基法，恐造成醫療品質下降，爰對「勞動條件及就業平等業務」預算，併同委員會決議，合併凍結55萬8千元，並針對「醫師納入勞基法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，但勞動部對外宣布延緩醫師納入勞基法，恐造成醫療品質下降與醫病權益受損」之議題，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策專案報告經同意後，始得動支，俾有效保障醫師與病患權益。</p>	<p>已參與衛福部有關法案配套研商小組，將與各相關機關、團體持續溝通，並配合衛福部、教育部醫師補充人力培訓及配套措施期程辦理相關法制作業。</p> <p>二、經審慎評估，本部已於107年11月30日預告，擬先指定「醫療保健服務業之受僱住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)」自108年9月1日起適用勞動基準法。由於各界對於本議題多有關注，本部將持續留意輿論意見，並積極溝通說明，俾儘速完成相關法制作業。</p> <p>三、本項已於107年5月23日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院107年6月20日台立院議字第1070703116號函同意動支。</p>
<p>新增 (五) 【58-2】</p>	<p>《勞動基準法》第32-1條通過後，雖然條文內容是以修法前之函釋為基礎，但仍引發「加班補休」法制化後，恐怕會有勞工加班後無法領到加班費，在目前台灣不對等的集體勞資關係下，被迫選擇補休，而補休時限、補休休假時是否仍能夠出勤工作再補休、補休至時限未休畢發給加班費時是否仍依照原本加班費比例發放、以及勞工行使補休同意權或拒絕補休應有如何認定與證明等疑義。若勞動部作為勞動法規主管機關，未能妥適制訂和解釋加班補休相關法規命令，恐會嚴重衝擊縮減工時、落實勞工加班費與周休二日等政策方向。</p>	<p>一、原則上加班補休期限由勞雇雙方自行協商約定，惟為避免補休期限無所限制，勞動基準法施行細則已明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限；又勞工如有未補休完畢之時數，雇主仍應依勞基法第24條規定標準給付加班費。</p> <p>二、本項已於107年7月2日向立法院社會福利及衛生環境委員會報</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>爰此，凍結勞動部勞動法務業務預算 74 萬 3 千元，待勞動部針對新通過之《勞動基準法》第 32-1 條提出相關命令與函釋，並向立法院社會福利及衛生環境委員會針對「如何避免勞工被迫補休、加班後無法領到加班費，以及補休時限、補休休假時是否仍能夠出勤工作再補休、補休至時限未休畢發給加班費時是否仍依照原本加班費比例發放如何規範，勞工行使補休同意權或拒絕補休應有如何認定」提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>
<p>新增 (六)</p>	<p>勞動部組改之後，勞動力發展署及職業安全衛生署（原勞動檢查處）遷至新莊副都心中央合署辦公大樓；而勞動部本部從過去至今，尚未擁有屬於自己的辦公處所。勞動部自 90 年起即承租現址辦公，租約最近屆期須歸還屋主，並將搬遷至合作金庫館前路大樓，新約租期至 113 年底止（一年租金花費 5,846 萬 1 千元，7 年共計約 4 億 0,922 萬 7 千元），此次 107 年辦公廳舍搬遷經費編列 6,028 萬 6 千元，未來租約屆期，又需一筆金額尚無法得知的鉅額搬遷經費，光 2 次搬遷費就高達 1 億元以上，而國人為了勞動部有個自有辦公廳舍辦公，就需花費 5 億元以上納稅錢，嚴重浪費公帑。爰此，要求勞動部針對未來都更案購屋的經費、完成後所能分配到的坪數提出報告，並且於立法院第 9 屆第 5 會期向立法院社會福利及衛生環境委員會提出具體縮短時程、減列預算之檢討報告。</p>	<p>一、都市更新推動過程，本部將與財政部國有財產署及民間實施者三方建立定期溝通管道及自我管理考機制，以期縮短計畫期程。俟辦公大樓興建完成，將由財政部國有財產署無償撥用本部使用，無需另行編列預算價購，同時可減列租金預算支出。</p> <p>二、前項規劃業於 107 年 4 月 26 日以勞動秘管字第 1070115617 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (七)</p>	<p>107 年度勞動部「綜合規劃業務」編列 1,818 萬 2 千元，用於政策推展、強化計畫管考、強化人力資源規劃、強化國際事務及因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務等，相關費用運作已包含人力資源議題之諮詢與研析，推展婦女勞動、就業與經濟相關業務。為提升女性勞動力之人力資源政策規劃，以支持鼓勵更多女性投入勞動市場，請勞動部提出我國女性在地化勞動參與及相關成功案例之書面報告，送交立法院社會福利及衛生環境委員會，以期提高女性勞動參與。</p>	<p>一、本部已規劃辦理促進我國女性在地化勞動參與計畫，以全國為範圍，分縣市別進行基礎性提升女性勞動參與之資訊蒐集，透過政策對話、議題討論及實地訪視觀摩交流，凝聚促進在地女性勞動參與策略之共識，並提出整體策略建議。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動綜 3 字第 1070155654 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (八)</p>	<p>有鑑於原住民失業率較高，勞動型態多為臨時工，勞動環境多為高風險之場所，發生職業災害之情況較一般勞工高。例如高山嚮導、高山協作員（揸工）、隧道工（坑夫）、礦工、板模工等等，這些行業裡原住民勞工的比例非常高，但多年來政府針對各種高風險行業雖有部分研</p>	<p>一、為降低原住民勞工之職業災害，除持續將僱有原住民勞工之高風險、高違規事業單位，列為重點檢查對象外，並規劃辦理營造業丙種職業安全衛生業務主管教育</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>究，卻仍未能積極提出相對應的保障機制，對原住民勞工之保障明顯不足。爰此，請勞動部提出原住民高風險勞動環境改善措施，於 6 個月內提出報告送立法院社會福利及衛生環境委員會及提案委員。</p>	<p>訓練，同時結合原住民族歲時祭儀，舉辦巡迴展示活動，及成立原住民部落職業安全衛生暨勞保、國保宣導與就業服務宣導教室。另成立訪視輔導團，建置輔導工具，由在地原住民參與輔導工作安全衛生。</p> <p>二、本項業於 107 年 8 月 3 日以勞職授字第 1070203962 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (九)</p>	<p>107 年 1 月 10 日三讀通過之《勞動基準法》，勞動部表示將於 107 年 3 月 1 日正式實施。針對必須經由中央目的事業主管機關及勞動部同意後才得適用第 34 條縮短輪班間隔及第 36 條放寬七休一之「例外」情形，近期各部會也正如火如荼開會研商；然於去(106)年 11 月，勞動部已先初步彙整了針對此次修法所轄行業之各式「例外」需求；爰此，要求勞動部提供至目前為止：(一)欲適用《勞動基準法》第 34 條、第 36 條例外情形之行業清單；(二)徵詢各部會提出縮短輪班間隔之「工作特殊」、「特殊原因」及放寬七休一之「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」、「狀況特殊」等例外型態適用情形之意見，於下會期前送交立法院社會福利及衛生環境委員會。</p>	<p>一、有關勞動基準法第 34 條及第 36 條之例外情形於公告前，均先提送勞動基準諮詢會討論，該會議資訊並放置於本部官方網站「勞動基準修法」專區，再透過預告程序徵詢各界意見，再經綜合評估後提法規會審議，方依行政程序公告。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 3 字第 1070130630 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (十)</p>	<p>107 年 1 月 10 日三讀通過之《勞動基準法》，勞動部表示將於 107 年 3 月 1 日正式實施，針對必須經由中央目的事業主管機關及勞動部同意後才得適用第 34 條縮短輪班間隔及第 36 條放寬七休一之「例外」情形，近期各部會也正如火如荼開會研商，未來一旦公告「例外型態」，將全面影響該行業別下之所有勞工。爰此，要求勞動部應將勞動部與各目的事業主管機關召開因應新修《勞動基準法》之相關研商會議資訊(含會前之開會通知、會後之會議紀錄及會議相關資料)，放置於勞動部官方網站「勞動基準法修法」專區後，並隨時更新。</p>	<p>一、有關勞動基準法第 34 條及第 36 條例外情形之相關會議資料，已置於本部全球資訊網「勞動基準法修法」專區。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 3 字第 1070130661 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (十一)</p>	<p>107 年度「勞動保險業務」計畫項下編列「研議勞工保險財務及就業保險業務」124 萬 8 千元，執行計畫包括：1. 研議改進就業保險相關規定、辦理就業保險法令制度座談會及相關宣導等事宜；2. 健全勞工保險及就業保險財務。經查：勞保採確定給付制，面對高齡化社會，倘未能由制度面根本解決，恐造成政府未來鉅額財政負</p>	<p>一、行政院已於 106 年 3 月 30 日提出勞工保險條例部分條文修正草案送請立法院審議。考量參酌先進國家經驗，為因應人口結構改變所致年金制度財務問題，多於現制內進行制度逐步調整，再輔以</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>擔，並影響基金之永續經營。茲說明如下：(一)勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大：勞保之現行費率為 9.5%，最適費率 27.30%，已造成該等制度收支失衡，雖然訂有逐年調高費率之機制，但法定上限費率為 12%，仍與最適費率落差甚大，已造成勞保財務負擔日益沈重，陸續出現收支不足及累積餘額出現虧損，勞保基金將於 107 年出現收支不足情事，並於 116 年出現累積虧損。(二)勞保基金未來政府應負給付責任龐大，尚待建立財務自給自足之責任制度，亟待與外界溝通推動改革：依據國發會「中華民國人口推估(105 至 150 年)」報告，我國人口結構呈現少子化及高齡化趨勢，對經濟與社會等層面都帶來顯著影響，伴隨之年金支出持續擴增，將衝擊社會保險或退休金制度之財務負擔，且已反應於潛藏龐大未來政府應付給付責任之現象上。依據勞工保險局(以下簡稱勞工保險局)之精算報告，以 105 年底為基準日、投保人數 978 萬人為基礎，於折現率 3.5%與投保薪資調整率 1.4%等精算假設條件下，精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大。雖行政院已於 106 年 3 月間研提勞工保險條例部分條文修正草案送立法院審議，惟仍待持續與外界溝通，凝聚社會共識，以推動勞保年金改革。綜上，鑑於人口老化衍生之年金制度財務衝擊，各國除進行制度內之緊縮調整(例如：延後退休年齡、降低給付水準等)，亦推動結構性制度改革，惟作為勞工經濟安全後盾之勞保基金因採確定給付制，因其責任準備提列不足，導致財務缺口龐大，隨時有破產之可能。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「勞保精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大，一旦面臨大量勞工提早退休，恐面臨提前破產」之危機，且勞動部至今未補足 9 兆 5,487 億元之提存責任準備，及未提出因應對策，爰針對上述之危機，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策之書面報告，俾延緩勞保破產及保障勞工給付權益。</p>	<p>政府編列預算挹注基金作為補充性措施，以減緩對各界之衝擊。爰該草案除將至少每 5 年檢討財務機制及政府負最後支付責任入法明定外，並併同就費率調整頻率、給付之平均月投保薪資採計期間、政府撥補及各社會保險之年資併計、年金分計等面向進行制度開源節流檢討，以逐步建構穩健之年金制度。</p> <p>二、本項業於 107 年 3 月 8 日以勞動保 1 字第 1070140092 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
新增 (十二)	<p>107 年度勞動部「一般行政」計畫項下編列辦公廳舍搬遷所需經費 6,028 萬 6 千元，包括裝修期間租金 2,435 萬 5 千元，以及新址辦公室裝修養護、原址拆除復原與搬遷費用 3,593 萬 1 千元，經查：(一)勞動部前未入駐中央合署辦公大樓，並表示擬積極規劃辦公處所事宜：勞動部組改前原擬於 102 年底至 103 年初進駐新莊副都心中央合署辦公大樓，後實際進駐之所屬單位包括勞動力發展署本部等 6 個機關，原擬遷入之勞動部本部及勞動基金運用局則未遷入，並表示擬請財政部國有財產署或國營事業機構協尋適當之公有建物，提供作為辦公廳舍，擬積極朝多面向研議尋找辦公處所事宜。(二)本次辦公廳舍搬遷緣由：勞動部前未遷入中央合署辦公大樓後，即續租自 90 年起即承租之辦公室現址(位於台北市延平北路二段大樓)，最近一次租期將於 106 年屆滿。現考量星聚點公司於 105 年間承接該大樓產權，嗣後將規劃經營 KTV 及餐廳，預計 106 年底裝修營業，屆時恐影響門禁管理與機關形象，爰有搬遷他址之必要性。為此，勞動部爰採公開徵求方式決標合作金庫館前路大樓，每月租金維持與現址相同之 487 萬 1 千元，租期至 111 年底，後續得延租至 113 年底。(三)部分搬遷支出係動用第一及第二預備金支應，似略顯倉促：勞動部前未遷入中央合署辦公大樓，雖表示積極朝多面向研議尋找辦公處所，包括洽詢國產署、地方政府及國營事業等單位，惟並無實際成效。因而承租現址 105 年間產權易主而有搬遷需求時，未能於 106 年度預算中編列搬遷所需之裝修新址、復原現址，及裝修搬遷過渡期間所需支付之額外租金等相關經費，係先動用勞動部 106 年度第一預備金 607 萬元，並獲行政院核准動支第二預備金 5,633 萬 4 千元支應，不足經費始由 107 年度預算編列支應，整體而言，勞動部似未能及早因應規劃合宜之辦公處所事宜，導致搬遷計畫略顯倉促。(四)允宜妥為規劃日後辦公處所事宜，並擲節裝修及搬遷支出，如期完成本次搬遷作業：勞動部雖表示本次搬遷之新址租期可延長至 113 年底，並於 106 年 2 月間獲配國產署國有土地，參與中正區都市更新分回辦公廳舍，規劃設置獨棟之勞動行政大樓，預計於 113 年底興建完成進駐。然都市更新之進度涉及各方調處，是否得如期完工仍有變數，仍應妥為規劃日後辦公處所事宜。此外，本次搬遷之辦公處所為租用性質，並非自有之辦公房舍，相關之裝修等搬遷支出允宜擲節為之，並於期限內(預計於 107 年上半年完成搬遷)完成搬遷，以免增加原租用辦公室之租金</p>	<p>一、查本部舊址辦公廳舍因大樓產權所有人於 106 年提出另有經營規劃並著手裝修，且要求 107 年起調整本部租金，基於機關門禁管制安全及租金成本考量，本部爰提前啟動搬遷計畫，並依預算法規定，陳報行政院申請動支預備金。次查本部 107 年新增之辦公廳舍搬遷計畫預算均依「辦公處所管理手冊」及「共同性費用編列基準表」規定，並本於擲節原則編列費用，包括裝修從簡及盡量沿用既有辦公家具設備，以減少購置，俾使有限預算得到充分利用。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 26 日以勞動秘管字第 1070115605 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>。綜上，勞動部前未能入駐中央合署辦公大樓，加上擬規劃自有辦公處所未能獲實際成效，導致本次搬遷計畫似略顯倉促，允宜擲節搬遷裝修及搬遷支出，並妥為規劃日後辦公處所事宜，以利機關正常運作及業務推展。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「辦公廳舍搬遷計畫紊亂，及部分搬遷支出係動用第一及第二預備金支應，明顯倉促」之缺失，且這次辦公廳設之遷移已於 106 年動支 106 年度第一預備金 607 萬元及第二預備金 5,633 萬 4 千元，接續廳舍裝潢工程是否需要 6 千多萬令人質疑，爰要求向立法院社會福利及衛生環境委員會書面報告「辦公廳舍搬遷計畫紊亂，及部分搬遷支出係動用第一及第二預備金支應，明顯倉促」等缺失之檢討與改進措施，俾使有限預算資源得到充分利用。</p>	
<p>新增 (十三)</p>	<p>107 年度勞動部勞工保險局「一般行政—資訊業務」計畫項下編列辦理「電腦主機系統採購暨應用系統移轉」計畫經費 1 億 7,390 萬 8 千元，經查：(一)勞工保險局「電腦主機系統採購暨應用系統移轉」計畫，係為確保電腦主機系統再造後，達到資源共用、資訊集中、資料共享之目標，該計畫包含租用案及購置案兩部分，租用案係辦理勞工保險、勞工退休金、農保、就業保險等業務；購置案則為辦理國民年金保險及對外服務相關業務，全案業於 102 年 7 月間經當時之行政院研考會審查核定。該計畫總經費 20 億 9,356 萬 1 千元，執行期間 103-109 年，勞工保險局負擔 9 億 8,291 萬元，103-106 年度已編預算 7 億 4,144 萬 3 千元，截至 106 年 11 月底累計執行數 6 億 1,819 萬 3 千元，執行率 83.38%，107 年度 1 億 7,390 萬 8 千元，未來年度尚需經費 6,755 萬 9 千元。(二)該計畫於 103 年間因應用系統及業務架構複雜，廠商投標意願低，不足 3 家廠商投標因而流標，導致時程延後 4 個月，未執行之經費依國發會「行政院 105 年度重要社會發展計畫先期作業審議意見」調移至 108 年度辦理。惟該計畫涉及勞工保險、勞工退休金、農保、就業保險及國民年金保險等業務之運作，以及歷年來保險資料之保全，允應落實進度控管，以確保移轉過程無縫接軌及業務順暢，並兼顧資訊安全。綜上，電腦主機系統採購暨應用系統移轉計畫事涉相關保險業務之正常運作，影響被保險人之權益至鉅，鑑於該案曾於 103 年間發生進度落後情事，允應加強進度控管，以如期建置整體性、高可用性、穩定性及安全性之電腦系統。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立</p>	<p>一、本部勞工保險局持續擴大運用資訊與網路科技，並就資訊共享及開放政府議題，適時檢討業務精進策略，以提供勞工更透明、便捷的服務。</p> <p>(一)「e 化服務系統」方面：勞工可於該系統使用自然人憑證登錄，即可辦理資料查詢及相關給付試算與申辦服務，並提供給付申辦簡訊通知服務。</p> <p>(二)「行動服務 APP」方面：推出勞保年金試算、勞退個人專戶、投保資料查詢等 14 項行動服務 APP，提供被保險人透過手機，並經自然人憑證身分綁定裝置認證，隨時查詢自身保險及勞工退休金專戶資料。</p> <p>(三)資料開放方面：配合開放政府政策，該局已於政府資料開放平臺 (data.gov.tw) 開放 201 項相關資料集，提供產官學研、勞工與勞團使用。</p> <p>(四)電子治理方面：提供其他政府機關透過 Web IR 或資訊中介查詢該局業務相關資料，減少民眾檢附相關證明文件，達簡政便民之效。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>法院預算監督，督促勞動部勞工保險局正視「政府勞動資訊封閉、宣傳不足，加上勞資資訊不平等，資方經常片面改變勞動契約與條件，主管機關又漠視，致嚴重損害勞工權益」，爰要求勞動部針對「精進勞動資訊平台之資訊共享，及落實開放政府之理念，讓勞工與勞團能活用平台之相關資訊，提升勞工自保意識」之議題，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策之書面報告，俾有效保障醫師與病患權益。</p>	<p>二、本項業於 107 年 5 月 2 日以勞局資字第 10701850050 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (十四)</p>	<p>為辦理協助勞工或業者因應貿易自由化之相關業務，107 年度勞動部、勞動力發展署及所屬編列「因應貿易自由化就業發展及協助業務」經費各 574 萬 8 千元及 4 億 1,218 萬 2 千元，合計為 4 億 1,793 萬元。經查：(一)103 年度起因應貿易自由化就業發展及協助業務經費改列公務預算：為因應政府與他國（或地區）簽署自由貿易協定等衝擊，勞委會（組改前）依行政院核定之因應貿易自由化產業調整支援方案推動各項協助措施，設置因應貿易自由化就業發展及協助基金，因執行率過低，立法院爰決議該基金自 103 年度起裁撤，所需經費併入公務預算編列。(二)部分計畫預算執行率偏低，允應強化經費運用控管，並衡酌實際進度覈實編列預算：105 年度為因應貿易自由化就業發展及協助業務編列之預算數 4 億 9,177 萬 9 千元，決算數為 4 億 5,294 萬元，整體執行率雖達 92.10%，然其中部分經費之執行率未達八成，包括勞動部之「勞動關係業務、勞動力發展署及所屬之綜合規劃業務與技能檢定中心管理等項下因應貿易自由化就業發展及協助業務之執行率各為 67.75%、74.81%及 53.34%，顯見部分業務之預算編列未盡覈實。再觀察 106 年度實際執行情形發現，該等業務之預算數 4 億 6,421 萬 8 千元，然而截至 106 年度 6 月底止執行數僅 8,626 萬 8 千元，整體執行率 18.58%，部分經費執行率甚至未及 10%，如勞動部之「綜合規劃業務」—「因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務」執行率 2.33%及「勞動關係業務」—「因應貿易自由化，穩定勞資關係」執行率 5.13%，勞動力發展署之「綜合規劃」—「因應貿易自由化就業發展及協助業務」0.33%，顯有偏低。為使該等經費確實有效用於協助勞工或業者因應貿易自由化之衝擊，允應強化經費運用之控管，並衡酌實際進度覈實編列預算。綜上，因應貿易自由化就業發展及協助業務 106 年度截至 11 月底預算執行率僅 56.54%，顯示勞動部對於「因應貿易自由化就業發展及協助業務」經費</p>	<p>一、本部於 106 年規劃辦理之「因應貿易自由化溝通說明會」，因部分雇主團體表示難以配合活動辦理時間，爰減少實際辦理場次，致影響預算執行率，惟總計 14 場說明會仍有 1,256 人參加，總滿意度達 91.27%，辦理成效獲參與人員肯定；至 107 年辦理 16 場次雇主及勞工團體溝通說明會，總計參與 1,395 人數，總滿意度達 92.12%。108 年度將提前規劃並擴大邀請往年未參與之工會團體，預計辦理 18 場次，俾利相關訊息及資源更廣泛傳遞至更多勞工及業者。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動綜 4 字第 1070155779 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>運用之控管績效成效非常差，且未衡酌實際進度覈實編列預算，勞動部相關官員應深自檢討，並應受全民監公評。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「因應貿易自由化就業發展及協助業務編列之預算執行成效不佳」之缺失，截至 106 年度 11 月底止「綜合規劃業務—因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務」計畫之預算執行數僅 80 萬元（預算執行率 53.3%），爰要求勞動部下會期針對「綜合規劃業務—因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務業務編列之預算執行成效不佳」之缺失提出檢討報告及解決方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會做書面報告，俾資源確實有效用於協助勞工或業者因應貿易自由化之衝擊。</p>	
<p>新增 (十五)</p>	<p>民進黨政府於 106 年 11 月上旬推出《勞動基準法》修正案，在「加班工時上限」、「輪班間隔時間」與「年度休假可否遞延」3 項修法項目中加入勞資協商條文，相對提升工會之重要性。然回顧今（106）年報導，勞工為爭取權益，工會幹部、代表遭資遣解雇的案例屢見不鮮。勞動部為輔導工會組織、發揮工會功能，於 107 年度編列預算「勞動關係業務」共 7,187 萬 7 千元，然該預算包山包海，不僅要補助工會辦理教育訓練，還要協助處理勞資爭議、辦理仲裁業務等，金額顯有不足之處。爰建請勞動部應每年度視相關工會會務推動狀況增加預算，以有效維護勞工權益，作勞工最大的後盾。</p>	<p>一、為促進工會會務運作發展，本部已訂有「補助工會辦理工會教育訓練」、「補助全國性工會辦理五一勞動節暨模範勞工表揚活動」及「補助工會會所修繕費用」等補助計畫，並藉由前開措施，協助工會提升會員服務品質，進而維護工會會員權益；另本部將持續檢討協助工會會務運作之相關措施及預算額度。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 1 字第 1070126506 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
<p>新增 (十六)</p>	<p>鑑於我國勞檢覆蓋率單年度僅 5%，工會組織率僅 7%，但這次放寬七休一、增加工時銀行、縮短輪班間隔等規定都是將決定權交由工會或勞資協商決定，在內部不對等、外部不稽核的狀況下，將提高勞工過勞風險。勞動部應於今（107）年內落實蔡英文總統政見，完成研擬「工會法」修法版本，具體放寬工會組織門檻，並應具體提出輔導成立工會之具體政策手段，維護勞工權益。</p>	<p>一、為有效提升我國工會組織率，本部刻正檢討工會法制，並與地方政府合作協助轄區勞工籌組工會、規劃辦理教育訓練等相關措施，同時亦與金融監督管理委員會協商，將申請上市（櫃）事業單位是否有不當勞動行為列為審查項目，藉以達成協助勞工結社之目的，並穩定新成立工會會務。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 1 字第 1070126457 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
新增 (十七)	<p>107 年度「勞動關係業務—強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」計畫項下編列 120 萬元辦理推動派遣勞工保護法制，健全派遣勞工勞動權益，經查：(一)部分時間、臨時性或人力派遣工作者有增加趨勢：據 105 年人力運用調查統計，105 年 5 月就業人數為 1,124 萬 7,000 人，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者為 79 萬 2,000 人，占全體就業者之 7.04%，較 104 年度增加 1 萬 1,000 人，其中從事臨時性或人力派遣工作者（與部分時工作者具重疊性）62 萬 1,000 人，為全體就業者之 5.52%。(二)企業之人力資源管理趨向二元化，派遣勞工之權益保障不容忽視：勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」委託研究報告指出，造成台灣低薪共有八大主因，包含：過度資本深化，人力資源管理二元化（企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心勞工）、產業結構改變、全球化衝擊、研發與教育訓練經費排擠企業加薪、大學教育普及卻造成職能不符、大量僱用外勞，及企業工會之議價能力低落等原因，並提出應儘速推動派遣勞工保護法及強化非典型勞工於勞動市場之議價能力等建議，是以，面對企業之人力資源管理趨向二元化，派遣勞工儼然成為勞動市場重要人力資源，其權益保障已為勞工權益保障重要一環。(三)派遣法令規範欠完備：因派遣公司與派遣勞工具有勞雇關係，而要派公司對於派遣勞工，則僅就其所提供之勞務有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，因此勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇關係容有差異。雖勞動部表示 106 年 6 月 29 日修正發布「政府機關（構）勞動派遣期間勞動契約書範本」，配合行政院公共工程委員會修訂「勞動派遣採購契約範本」，並擬研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等，提供派遣勞工權益保障，惟因現行多數之勞動法令制度係以傳統勞雇關係為前提之設計，對於派遣勞工權益保障恐未見周延。據勞動部表示，各界對於該部 103 年間提出之「派遣勞工保護法草案」之部分內容仍有歧見。爰允應持續溝通凝聚共識後，並儘速依立法院決議完成勞動派遣法制化作業，以確保派遣勞工之勞動權益。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「連續 5 年（100、102、103、104 及 106 年度）漠視立法院所作預算決議：儘速研擬完成勞動派遣相關規定，以明確規範暨保障勞雇雙方權益，但至今未完成，顯見勞動部行政效率不彰，實不利勞工權益保障，又逐年耗費公帑」之缺失，爰要求向立法院社會福利及衛生環境委員會書面報告「連續五年漠視立法院所</p>	<p>一、為強化派遣勞工保護相關事宜，持續完善派遣勞工保護法制，本部已修正職業安全衛生法（第 51 條第 2 項）及性別工作平等法（第 3 條第 3 款），明訂要派單位就職業安全衛生、性別歧視、性騷擾防治及性別平等措施等事項負有共同雇主責任，並辦理派遣專案檢查、派遣業者勞動法令講習及檢討「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等相關行政指引，增訂派遣勞工轉正職相關注意事項。</p> <p>二、另本部前於 103 年完成「派遣勞工保護法」（草案），並報請行政院審查，因勞雇團體未具共識，行政院於 105 年退回並請本部再行檢討研議，爰本部將持續與勞雇團體溝通，107 年則將廢續透過行政指導、派遣專案檢查及派遣業者勞動法令講習等相關行政措施，強化派遣勞工權益保障，逐步推動派遣勞工權益保障事宜。</p> <p>三、本項業於 107 年 4 月 25 日以勞動關 2 字第 1070126329 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決 議 、 附 帶 決 議 及 注 意 事 項	辦 理 情 形	
項 次	內 容	
	<p>作預算決議，(儘速研擬完成勞動派遣相關規定，以明確規範暨保障勞雇雙方權益)但至今未完成派遣勞工保護法草案，顯見勞動部行政效率不彰，實不利勞工權益保障，又逐年耗費公帑」等缺失之檢討與改進措施及提出「派遣勞工保護法草案」，俾使有限預算資源得到充分利用。</p>	
新增 (十八)	<p>有鑑我國過勞情形嚴重，本次修法鬆綁七休一、縮短輪班間隔、增加工時銀行提高單月加班上限等規定，恐增加勞工過勞風險，勞動部應於 3 個月內配合勞動基準法修正，修改過勞認定參考指引，且密切觀察勞工過勞情形，每季公布提供勞工過勞案件數。</p>	<p>一、因應勞動基準法修正，新增相關彈性機制等規定，為檢討職業促進腦血管及心臟疾病認定指引是否須配合修正，本部 107 年已邀集相關學者專家業共召開 3 次研商會議，經廣徵專家學者意見，有關該指引之工作負荷加班時數計算部分，基於新修正勞動基準法之正常工時未改變，且目前並無更新之科學證據支持，爰無修正之必要。</p> <p>二、另針對該指引有關工作負荷等各項質性論述，已再檢討並修正較精確之文字，並於 107 年 10 月 15 日修正發布，主要係加強說明各項工作負荷之評估及計算方式，並就常見疑義製作 Q&A 問答集，供各界參考。</p> <p>三、本部勞動統計查詢網已按月定期公布各類職業病現金給付人次(含腦心血管疾病)，另本部勞工保險局全球資訊網之統計月報，亦每月主動公布「勞工保險職業傷病、失能、死亡給付人次—按職業病成因及行業分」，可供參覽。</p> <p>四、本項業於 107 年 4 月 18 日以勞職授字第 1070201631 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
新增 (十九)	<p>有鑑於行政院於日前刊登廣告表示，60.3%的勞工想要兼職增加收入，全台約有三分之一的勞工月薪不到 3 萬元，將台灣勞工低薪過勞困境作為鬆綁工時規定的藉口。爰要求勞動部正視台灣低薪問題，落實總統政見，於 107 年前完成「最低工資法草案」並送行政院審查，以期改善台灣勞工低薪困境。</p>	<p>一、本部已於 107 年 11 月 30 日預告最低工資法條文草案，預告期 60 日，至 108 年 1 月 29 日止，俟廣徵各界意見後，將續行法制程序作業，送行政院審查。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 2 字第 1070130669 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
新增 (二十)	<p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務—落實勞動基準法，保障勞工法定權益」計畫編列 118 萬 2 千元，執行計畫包括：1. 辦理研修勞動基準法規、部分工時權益法制相關會議及召開勞動基準諮詢會；2. 與各地方勞工行政主管機關共同辦理勞動基準法令研習會；3. 辦理各勞工行政主管機關勞工行政人員勞動基準法制聯繫會報暨勞動法令訓練。經查：(一)專科以上學校兼任助理權益保障相關規範：勞動部及教育部前於 104 年 6 月 17 日分別發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」與「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」，以為判斷「學習」或「僱傭」兼任助理型態之參考依據。惟自分流實施後，外界屢提出「假學習、真僱傭」之疑慮，勞動部及教育部自 105 年 8 月起邀集相關部會及各界代表召開多次會議，研議檢討學習範疇及分流制度，教育部並於 106 年 5 月 18 日修正發布「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」，規範以學習為目的及附服務負擔性質之「獎助生」範疇，以區分勞動部規範之勞雇關係學習範疇，期更明確嚴謹，並增訂學校應踐行之程序要件，及應訂定相關配套措施。(二)勞動檢查發現大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞動基準法相關規定之情事：據教育部統計，104 學年度大專校院學生兼任助理總人數約 28.3 萬人，其中學習型助理約 16.3 萬人，勞僱型助理約 12 萬人，各勞工主管機關於實施學校兼任助理之勞動檢查時，係依專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則所規定之「人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性」進行實質認定，綜合判斷雙方是否具有僱傭關係。經統計 106 年 1 月至 7 月底止，各勞工主管機關針對大專校院學生兼任助理實施勞動檢查，發現為僱傭型學生兼任助理者計 7 家，其中違反勞動基準法計 2 家，已依法罰鍰並通知事業單位改善，顯示大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞動基準法相關規定之情事。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「大專校院針對學生兼任助理，仍有違反勞動基準法相關規定之情事」，爰要求勞動部針對「完善專科以上學校兼任助理權益保障相關規範，加強大專校院學生兼任助理違反勞動基準法相關規定之檢查」之議題，向立法院社會福利及衛生環境委員會書面報告，俾有效保障大專校院學生兼任助理之工作權益。</p>	<p>一、本部已於 106 年 6 月 13 日修正「專科以上學校兼任助理勞動契約參考範本」，明確學校應依勞動基準法等相關勞動法令辦理所僱用之兼任助理相關事宜，以保障學生兼任助理之勞動權益，又為強化勞動型兼任助理之認定，本部已與教育部達成共識，未來學生兼任助理發生勞動權益相關爭議，由勞工行政主管機關依法處理；如屬學習相關爭議，則提跨部會組成之審議平臺認定。學生兼任助理申訴勞動權益受損時，仍將本權責積極查處，並提供其協助及爭議處理管道。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 26 日以勞動關 2 字第 1070126339 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
新增 (二十一)	<p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」計畫項下編列「落實勞動基準法，保障勞工法定權益」之經費 118 萬 2 千元，及「健全合理工時制度」75 萬元。惟查醫師納入勞動基準法及勞動權益確保事宜，尚待與教育部、衛生福利部及銓敘部等相關部會協調推動，謹說明如下：(一)有關醫師是否納入勞動基準法及其適用時程乙節，相關部會已研商多時，立法院第 9 屆第 1 會期及第 2 會期社會福利及衛生環境委員會分別於 105 年 6 月 6 日、106 年 1 月 18 日召開「醫師適用勞動基準法之具體時程」公聽會及「勞動基準法新制對醫療照護影響暨因應」公聽會，目前擬於 108 年 9 月 1 日將受僱醫師納入勞動基準法之適用。(二)衛生福利部業於 106 年 3 月 7 日公告「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」，規範住院醫師之工時，輪班制者每班不超過 13 小時，非輪班制以每日正常工作時間不超過 10 小時為原則，每次勤務連同延長工時不得超過 28 小時，但期間應有短暫休息，至於總工時以每 4 週 320 小時為上限，已於 106 年 8 月 1 日起正式實施，並導入定型化契約方式規範，且將其納入教學醫院評鑑試評標準，以改善醫師勞動條件並兼顧民眾就醫權益。(三)惟針對住院醫師之工作時間，前開工作指引與勞動基準法現行規範仍有極大差距，例如，住院醫師 1 天連同延長工時最高為 28 小時，而現行勞動基準法則規範連續工時以 12 小時為限；另外，衛生福利部亦有先修正醫療法以保障醫師勞動權益之可能規劃，是以，醫師是否適用勞動基準法仍有諸多事項，尚待相關部會釐清協調。然因醫師納入勞動基準法除牽涉醫師人才培育規劃及醫院人力配置調度外，更攸關民眾就醫權益，允宜與衛生福利部、教育部及銓敘部等機關積極協調，並與外界溝通，俾於 108 年 9 月 1 日如期納入。綜上，醫師納入勞動基準法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，勞動部允應持續與外界溝通解決爭議。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「醫師納入勞動基準法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質」之議題，且勞動部對外宣布延緩醫師納入勞動基準法，恐造成醫療品質下降，爰建議針對「醫師納入勞動基準法除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，但勞動部對外宣布延緩醫師納入勞動基準法，恐造成醫療品質下降與醫病權益受損」之議題，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策之書面報告，俾有效保障醫師與病患權益。</p>	<p>一、本部現已參與衛生福利部有關法案配套研商小組，就受僱醫師納入勞動基準法適用相關議題進行討論，未來亦將積極持續與各界溝通，廣納各方意見，並在兼顧醫師勞動條件及衡平考量病患就醫權益之前提下，配合衛生福利部、教育部有關醫師補充人力培訓及配套措施期程規劃，辦理相關法制作業。</p> <p>二、經審慎評估，本部已於 107 年 11 月 30 日預告，擬先指定「醫療保健服務業之受僱住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)」自 108 年 9 月 1 日起適用勞動基準法。由於各界對於本議題多有關注，本部將持續留意輿論意見，並積極溝通說明，俾儘速完成相關法制作業。</p> <p>三、本項業於 107 年 4 月 24 日以勞動條 1 字第 1070130646 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
新增 (二十二)	為防止勞工之過勞情況，勞動部已於 105、106 年度勞動檢查方針將過勞預防條款（職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 2 款異常工作負荷促發疾病之預防），納入檢查重點項目。105 年度針對衛生福利部轄下教學醫院，進行醫療機構勞工身心健康保護專案檢查，共計檢查 82 家，其中違反過勞預防條款 42 家（違反率約 51.2%），多屬未能落實過勞預防措施，如「未辨識及評估高風險群」與「未辦理執行成效之評估及改善」等事項；106 年度賡續辦理該專案檢查，其中違反過勞預防規定之違反率雖較 105 年下降，但違反率仍達 36.5%，顯示近年來醫療院所勞工過勞情況甚為普遍，爰要求勞動部確實督促醫療院所落實相關勞動法令，並於下會期送交書面報告至立法院社會福利及衛生環境委員會。	<p>一、本部已將醫療保健服務業納入 107 年勞工身心健康保護專案檢查對象，並彙整 106 年查有違反過勞預防規定之醫療機構清單，於 107 年 3 月 9 日函請衛生福利部督促落實規定。另由本部職業安全衛生署委託之各區勞工健康服務中心就近主動聯繫提供專業輔導服務。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞職授字第 1070201665 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
新增 (二十三)	有鑑於我國勞檢覆蓋率單年度僅 5%，工會組織率僅 7%，但這次放寬七休一、增加工時銀行、縮短輪班間隔等規定都是將決定權交由工會或勞資協商決定，在內部不對等、外部不稽核的狀況下，將提高勞工過勞風險。勞動部應於 1 年內落實蔡英文總統政見，將勞動檢查員人數補足至千人以上，持續努力爭取達到國際勞工組織建議勞動檢查員與勞工數量比例達到 1:1 萬之已開發國家標準，維護勞工權益。	<p>一、為落實總統政見，保障職場安全衛生與勞動權益，回應外界對於勞動檢查之期待，本部已兩度報經行政院核定，同意增加 502 名勞動檢查人力（勞動條件 325 名及職業安全衛生 177 名），使全國勞檢員額達 1 千人，截至 107 年 12 月 6 日全國勞檢人力為 909 人（勞動條件 322 人，安全衛生 587 人），整體在職人數已達總員額 90% 以上。</p> <p>二、此外，本部仍持續督促各地方政府積極進用，並加強檢查同仁支持措施（如工作圈會議、適時輔導、增加同仁成就感等），以降低人員流動率，並持續朝勞檢人力達已開發國家標準邁進，除有助於落實保障勞工權益及安全健康外，並以「中央安全衛生、地方勞動條件」之勞檢分工原則，提升勞動檢查綜效。</p> <p>三、本項業於 107 年 12 月 12 日以勞職授字第 1070205731 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
新增 (二十四)	勞動部應於今（107）年年中及年末比照 106 年所作之「受僱者勞動條件意見調查」及針對 107 年 1 月 10 日三讀通過之勞動基準法正式上路後之實施情形等，進行民意調查，並作成調查報告。	<p>本部業按進程辦理調查作業，俟完成後，將儘速函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決 議 、 附 帶 決 議 及 注 意 事 項	辦 理 情 形
項 次	內 容
新增 (二十五)	<p>依據 106 年 1 月 26 日勞動部勞職授字第 1060200309 號函，105 年全國勞動條件檢查合計 6 萬 6,074 場次，無論是與 105 年底台灣受雇勞動者人數 902 萬 2 千人，或者是與全台公司登記家數 67 萬 5,273 家相較，勞檢比例與覆蓋率恐有過於低落之情況。又依據 106 年 11 月 9 日監察院針對勞動部亦針對「勞動部未正視勞檢人力長期不足致勞檢覆蓋率不及三成，且未能自源頭加以防範，而職業病通報亦顯有低估情形」提出糾正。糾正報告中亦提到我國勞動檢查覆蓋率僅達 27.45%，原因之一是勞動檢查人力嚴重不足。然而，我國勞動檢查人力迄今，仍未滿 1,000 人，勞檢人力與能量明顯不足以面對勞動基準法修法通過後之勞動環境。爰此，請勞動部承諾下設勞動檢查署，並於下會期針對如何提高勞檢人力、如何強化勞檢員專業職能、如何避免勞檢員因約聘僱比例較高而影響相關法規熟悉程度與實務檢查能力、如何加強我國勞動法令對於提出勞檢之勞工遭受不利益對待之保護、以及如何避免各地勞動檢查員在法律認定和解釋上標準不一致與裁罰結果未能即時彙整等問題，向立法院社會福利與衛生環境委員會提交專案報告。</p>

- 一、本部職業安全衛生署之設立宗旨即在於強化勞動場所安全健康、維護勞動權益、完備職業災害勞工保護體系及提供安全健康之勞動力，且該署三區中心亦為第一線勞動檢查單位，已具備完整之勞動檢查政策規劃與執行功能。
- 二、本部將持續督促各地方政府儘速補足相關勞檢人力缺額，今後將滾動式檢討整體檢查人力運用情況，並適時調整。
- 三、為提升勞動檢查員專業知能與檢查技巧，每年均統一集中辦理職前與在職訓練，並按月與各地方主管機關召開「全國勞動條件檢查業務工作會報」，就有關檢查特殊個案與法令解釋進行研討，藉以精進檢查知能，齊一檢查尺度。
- 四、因應勞動基準法 105 年 12 月 21 日修正新增之「吹哨者條款」，本部業於 106 年 5 月 15 日訂定「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」，勞工如欲循司法途徑，本部依「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，可提供訴訟代理、裁判費與訴訟期間必要生活費用等扶助。
- 五、勞動檢查後的處分作業尚待事業單位陳述意見，並依行政程序法等相關規定辦理，始能確認處分內容及裁罰結果，爰仍應以主管機關正式處分為準；另依本部訂定之「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」規定，勞動檢查員應將檢查結果及處分，確實登錄「地方政府勞動條件檢查資訊管理系統」，且「勞動部督導地方主管機關勞動條件檢查執行要點」亦將各地方政府對於勞動條件檢查結果之處理（含後續裁罰及公布處分），及系統登錄情形列為督導重點。

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		六、本項業於107年4月30日以勞職授字第1070201756號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
新增 (二十六)	<p>依據勞動部勞動統計月報與經濟部統計處資料顯示，截至105年底，台灣受雇勞動者人數902萬2千人，企業工會家數924家，企業工會會員553,815人，工會覆蓋率6.17%，等於「全台勞工只有不到7%是工會會員」，能透過工會和資方協議勞動條件。而在106年11月，竟發生中華航空在勞動部不當勞動行為裁決委員會都已經判定，中華航空因為工會幹部在106年6月於交通部前召開記者會，擔任記者會主持人、發言人與參與行動劇演出，針對工會幹部約談與懲處的行為，構成不當勞動行為，但中華航空公司仍在106年11月裁決判決後，針對同案幹部召開人事評議會，並在會議中投票通過解雇與懲處之決議，意圖藉此打壓工會之行為達到寒蟬效應之效果，實視工會法與勞動部不當勞動行為裁決委員會為無物。倘若，公股可以掌控的中華航空公司，居然還會發生工會幹部開記者會便要遭公司約談，並進入解雇和記過懲處的程序，經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁定違反工會法後仍執意要召開人評會繼續懲處程序，要全國勞工如何相信勞動基準法修正通過後，能透過勞資協商來保障自身勞動權益。爰此，請勞動部於下會期針對勞動部如何強化不當勞動行為裁決裁罰強度、如何強化國營事業單位與公股可掌控之公司在打壓工會並遭勞動部不當勞動行為裁決委員會判定為不當勞動行為時，針對國營事業與公股公司負責人之究責機制，以及如何在工會幹部與會員、勞資會議勞方代表、發動勞動檢查或不同意各種同意權之勞工遭受不利益對待時之保障機制，向立法院社會福利與衛生環境委員會提交書面報告。</p>	<p>一、為避免雇主以其經濟之優勢地位，有介入工會之組織、運作及發展等不當勞動行為，本部將持續提升裁決機制效能並檢討相關法制，使勞資關係能快速回復正常發展，並維護工會幹部及勞工當事人之權益。</p> <p>二、本項業於107年4月25日以勞動關4字第1070126417號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二) 修正決議部分：		
修正 (一) 【7】	<p>按勞動部107年度編列「勞動保險業務」1,235億9,622萬8千元，其中編列「研議勞工保險財務及就業保險業務」124萬8千元，係為研究改善勞工保險及就業保險等，然鑒於勞保採確定給付制，我國目前面臨少子化且又要面對超高齡化社會，倘未能由制度面根本解決，恐造成政府未來鉅額財政負擔，並影響基金永續經營。爰凍結「勞動保險業務」預算10萬元，待勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出勞保年金改革方案之書面報告後，始得動支。</p>	<p>一、行政院業於106年3月30日提出勞保年金改革草案送請立法院審議。草案分就費率、給付之平均月投保薪資採計期間、政府撥補及各社會保險之年資併計、年金分計等面向進行檢討，並設至少每5年財務檢討機制及將政府負最後支付責任入法明定，以逐步建構永續穩定年金制度。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
		<p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>
<p>修正 (一) 【8】</p>	<p>「勞動保險業務」計畫項下 107 年度編列「研議勞工保險財務及就業保險業務」124 萬 8 千元，執行計畫包括：1. 研議改進就業保險相關規定、辦理就業保險法令制度座談會及相關宣導等事宜；2. 健全勞工保險及就業保險財務。經查：勞保採確定給付制，面對高齡化社會，倘未能由制度面根本解決，恐造成政府未來鉅額財政負擔，並影響基金之永續經營。茲說明如下：(一)勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大：勞保之現行費率為 9.5%，最適費率 27.30%，已造成該等制度收支失衡，雖然訂有逐年調高費率之機制，但法定上限費率為 12%，仍與最適費率落差甚大，已造成勞保財務負擔日益沉重，陸續出現收支不足及累積餘額出現虧損，勞保基金將於 107 年出現收支不足情事，並於 116 年出現累積虧損。(二)勞保基金未來政府應付給付責任龐大，尚待建立財務自給自足之責任制度，亟待與外界溝通推動改革：依據國發會「中華民國人口推估(105 至 150 年)」報告，我國人口結構呈現少子化及高齡化趨勢，對經濟與社會等層面都帶來顯著影響，伴隨之年金支出持續擴增，將衝擊社會保險或退休金制度之財務負擔，且已反應於潛藏龐大未來政府應付給付責任之現象上。依據勞工保險局(以下簡稱勞保局)之精算報告，以 105 年底為基準日、投保人數 978 萬人為基礎，於折現率 3.5%與投保薪資調整率 1.4%等精算假設條件下，精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大。雖行政院已於 106 年 3 月間研提勞工保險條例部分條文修正草案送立法院審議，惟仍待持續與外界溝通，凝聚社會共識，以推動勞保年金改革。綜上，鑑於人口老化衍生之年金制度財務衝擊，各國除進行制度內之緊縮調整(例如：延後退休年齡、降低給付水準等)，亦推動結構性制度改革，惟作為勞工經濟安全後盾之勞保基金因採確定給付制，因其責任準備提列不足，導致財務缺口龐大，隨時有破產之可能。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督</p>	<p>一、行政院業於 106 年 3 月 30 日提出勞保年金改革草案送請立法院審議。草案分就費率、給付之平均月投保薪資採計期間、政府撥補及各社會保險之年資併計、年金分計等面向進行檢討，並設至少每 5 年財務檢討機制及將政府負最後支付責任入法明定，以逐步建構永續穩定年金制度。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>促勞動部正視「勞保精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大，一旦面臨大量勞工提早退休，恐面臨提前破產」之危機，且勞動部至今未補足 9 兆 5,487 億元之提存責任準備，及未提出因應對策，爰凍結「勞動保險業務」預算 10 萬元，俟針對「勞保精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大，一旦大量勞工提早退休，恐面臨提前破產」之危機，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策之書面報告後，始得動支，俾延緩勞保破產及保障勞工給付權益。</p>	
<p>修正 (一) 【9】</p>	<p>「勞動保險業務」計畫項下 107 年度編列「研議承保及現金給付業務」233 萬 2 千元，執行計畫包括：1. 研議改進承保、現金給付業務及完備勞工保險年金制度等配套事宜；2. 辦理勞工保險法令及年金制度相關對外宣導事宜。經查：勞保採確定給付制，面對高齡化社會，倘未能由制度面根本解決，恐造成政府未來鉅額財政負擔，並影響基金之永續經營。茲說明如下：(一)勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大：勞保之現行費率為 9.5%，最適費率 27.30%，已造成該等制度收支失衡，雖然訂有逐年調高費率之機制，但法定上限費率為 12%，仍與最適費率落差甚大，已造成勞保財務負擔日益沉重，陸續出現收支不足及累積餘額出現虧損，勞保基金將於 107 年出現收支不足情事，並於 116 年出現累積虧損。(二)勞保基金未來政府應付給付責任龐大，尚待建立財務自給自足之責任制度，亟待與外界溝通推動改革：依據國發會「中華民國人口推估(105 至 150 年)」報告，我國人口結構呈現少子化及高齡化趨勢，對經濟與社會等層面都帶來顯著影響，伴隨之年金支出持續擴增，將衝擊社會保險或退休金制度之財務負擔，且已反應於潛藏龐大未來政府應付給付責任之現象上。依據勞工保險局(以下簡稱勞保局)之精算報告，以 105 年底為基準日、投保人數 978 萬人為基礎，於折現率 3.5%與投保薪資調整率 1.4%等精算假設條件下，精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算</p>	<p>一、行政院業於 106 年 3 月 30 日提出勞保年金改革草案送請立法院審議。草案分就費率、給付之平均月投保薪資採計期間、政府撥補及各社會保險之年資併計、年金分計等面向進行檢討，並設至少每 5 年財務檢討機制及將政府負最後支付責任入法明定，以逐步建構永續穩定年金制度。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大。雖行政院已於 106 年 3 月間研提勞工保險條例部分條文修正草案送立法院審議，惟仍待持續與外界溝通，凝聚社會共識，以推動勞保年金改革。綜上，鑑於人口老化衍生之年金制度財務衝擊，各國除進行制度內之緊縮調整（例如：延後退休年齡、降低給付水準等），亦推動結構性制度改革，惟作為勞工經濟安全後盾之勞保基金因採確定給付制，因其責任準備提列不足，導致財務缺口龐大，隨時有破產之可能。有鑑於政府財政日漸拮据，勞動資源有限，為落實立法院預算監督，督促勞動部正視「勞保精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大，一旦面臨大量勞工提早退休，恐面臨提前破產」之危機，且勞動部至今未補足 9 兆 5,487 億元之提存責任準備，及未提出因應對策，爰凍結「勞動保險業務」預算 10 萬元，俟針對「勞保精算 105 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 10 兆 3,189 億元，扣除截至 106 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,702 億元，尚有約 9 兆 5,487 億元未提存責任準備，責任準備提存比率僅 7.46%，財務缺口龐大，一旦大量勞工提早退休，恐面臨提前破產」之危機，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討及因應對策之書面報告後，始得動支，俾延緩勞保破產及保障勞工給付權益。</p>	
<p>修正 (二) 【38】</p>	<p>勞動部 107 年度預算計畫，針對福利服務支出項目中，「勞動福祉退休業務」費用編列 3,442 萬 7 千元，未說明詳細內容，並與其他項目項下之經費，有疊床架屋情形，在考量國內財政支出及國內民意普遍反對虛擲公帑情形下，爰凍結「勞動福祉退休業務」預算 80 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>一、有關 107 年度「勞動福祉退休業務」預算主要為辦理職工福利法令及企業員工福利宣導、培訓企業推動員工協助方案及推廣勞工志工，辦理勞工退休制度法令說明會、定期審議監督勞動基金運用概況、績效等業務所需。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
修正 (二) 【39】	查勞動部 107 年度預算，其歲出機關別預算表內科目名稱「勞動福祉退休業務」項下說明 2.(2)規劃商港相關工會勞工福利，增進港口勞工福祉經費 18,872 千元；考量政府經費短絀，類似之經費支出應予節約，故凍結「勞動福祉退休業務」預算 80 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。	<p>一、為有效運用商港服務費提撥之福利專款，本部訂定「商港服務費福利專款運用管理要點」，補助 70 餘家商港相關工會辦理教育訓練、急難救助、職災保險或慰問金、退休補助及會員福利等項目，每年約有 4 萬人次受益，成效良好。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
參、委員會審查結果：		
社會福利及衛生環境委員會		
第 15 款第 1 項 勞動部		
(一)	107 年度勞動部「勞動保險業務」項下「研議勞工保險財務及就業保險業務」編列 124 萬 8 千元，用於改進就業保險規定、健全勞工保險及就業保險財務等業務。惟根據「勞工保險基金」財務 101 年精算報告指出，勞保將於 107 年出現收支逆差，並於 116 年破產。然而，隨我國人口加速老化，勞保提前於今(106)年即發生收支短絀之情形。面臨全國千萬勞工退休金權益，勞動部時至今日卻尚未針對勞保年金之財務狀況提出改善政策，形同將全國勞工權益置於危險之中，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部就上述議題向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。	<p>一、行政院業於 106 年 3 月 30 日提出勞保年金改革草案送請立法院審議。草案分就費率、給付之平均月投保薪資採計期間、政府撥補及各社會保險之年資併計、年金分計等面向進行檢討，並設至少每 5 年財務檢討機制及將政府負最後支付責任入法明定，以逐步建構永續穩定年金制度。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>
(二)	107 年度勞動部「一般行政」預算編列 5 億 3,800 萬 6 千元，近年來勞動法規修訂頻繁，「勞動基準法」不及 1 年就進行兩次修訂，且前後政策矛盾引發強烈勞資對立，勞資關係緊張，社會輿論多所批評，除去(105)年為了刪除 7 天假而增加一例一休相關規定，法規複雜勞資皆無法依循，今(106)年又大刀修法，甚欲廢除七休一規定，縮短輪班間隔 11 小時等關係勞工身心健康之基本法條，增加勞工過勞風險，顯見勞動部已然無法堅持勞動專業立場，愧對全國勞工，爰是項預算除減列數額外，凍結 50 萬元，請勞動部儘速完成「最低工資法」草案、「中高齡就業專法」草案、職災保險單獨立法及修正「工會法」送行政院審查，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。	<p>一、本部已於 107 年 11 月 30 日預告最低工資法條文草案，預告期 60 日，至 108 年 1 月 29 日止，俟廣徵各界意見後，將續行法程序作業，送行政院審查。</p> <p>二、為落實蔡總統政見，建構友善中高齡就業環境，本部刻正研擬中高齡就業專法，於 105 年 10 月成立立法小組，召開 9 次立法小組會議、6 場次座談會及 2 場次相關部會及地方政府、行政院社會福利推動委員會委員諮詢會議蒐集各界意見。復於 107 年 7</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
		<p>月 12 日至 9 月 11 日完成草案預告，107 年 10 月召開 4 場次法規會審查草案條文，業於 107 年 10 月 31 日送行政院審查。</p> <p>三、有關職災保險單獨立法部分，為增進職災勞工及其家屬之權益保障，本部持續推動職災保險單獨立法，將整合職災預防、補償及重建等面向，除提供更完善保障制度，並藉由積極重建措施，協助職災勞工儘速重返職場。考量立法複雜度高，影響層面廣，本部於擬具草案版本後，將召開公聽會，聽取各界意見，以凝聚立法共識，預計於 108 年 6 月底前將草案送行政院審議。</p> <p>四、有關修正工會法，本部於 105 年起即開始與勞工及雇主團體合作辦理工會法修法座談會，蒐集各界對工會法之修法意見，本年就修法方向與相關機關、團體進行討論，以期凝聚共識。</p> <p>五、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
(三)	<p>107 年度勞動部「一般行政」項下「基本行政工作維持」預算編列 1 億 4,381 萬 4 千元，增進再生能源使用並逐步穩健邁向 2025 非核家園，是我國政府既定政策。基此，行政院在 105 年 6 月間成立能源及減碳辦公室，宣示推動全國公有房舍屋頂裝置太陽能系統。全台公有房舍屋頂預計推動目標值為 281,364 千瓦，勞動部目標值則為 3,225.11 千瓦。惟查勞動部截至 106 年 6 月 30 日僅招標 442.65 千瓦，且併聯發電容量更僅有 53 千瓦，達成率均不及 1.6%。勞動部對推行再生能源使用極為怠惰，無視我國所面臨之能源轉型進程事實明確，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部於 107 年 3 月底前向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告說明推動期程進度、執行困難處及未來規劃後，始得動支。</p>	<p>一、本部所屬機關先期提報列管案件合計 45 件，已完成設置 15 件，無法設置及流標案件計有 30 件。本部就上開已進行中案件加強督導，要求所屬每半年定期彙報辦理情形並檢討工作進度，期共同努力增進再生能源使用。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(四)	<p>107 年度勞動部於「綜合規劃業務」編列預算 1,818 萬 2 千元，勞動部應與民間團體溝通並接納其意見，切實調整「地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點」，將各類通譯人才，以專長分區、設立考核制度，分級分類給予適當的報酬，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>一、本部於修正「地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點」前，已彙整參考相關團體之意見，並提高通譯人員之通譯費用給付額度、增加夜間加給、補助交通費用及調整通譯人員之指派流程；至將通譯人才分級分類部分，因事涉國內通譯人才整體規劃，行政院秘書長前已於 106 年 11 月 16 日責成內政部通盤規劃，本部將配合內政部辦理。</p> <p>二、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
(五)	<p>107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，合併凍結 100 萬元，俟勞動部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，為促進工會組織自由化、強化團體協約，推動派遣勞工保護法制、建立迅速有效勞資爭議處理機制、推行勞動教育，強化勞資對話、因應貿易自由化，穩定勞資關係。經查：(1)台灣有 140 餘萬家企業，企業工會總數卻只有 919 家，勞工企業／產業工會組織率僅 7.3%，涵蓋率非常低，台灣的工會籌組率不足，門檻過高，員工加入企業工會的比例也僅有 5%。又依今(106)年第 2 季底最新統計，僅 72,000 家企業有勞資會議，亦即在「勞動基準法」早就規定各種加班情況都須經勞資協商下，卻只有約 5% 企業開過勞資會議，等於其他 95% 的企業不是未曾加班就是非法加班。(2)「勞動基準法」修法較以往增加需要勞資協商的部分，勞動部對於工會之補助應敘明實際效益、對於如何創造有利勞資協商環境，應敘明目標、對於勞動派遣勞工之保障如何周延入法...等。(3)華航於「6 月 23 日運輸業工時大體檢—反過勞、要休息」罷工記者會後，先後在 7 月 6 日、12 月 8 日召開評議會，評定工會 3 人參與抗議的行動是「傷害勞資關係」，決議將 1 人解雇，2 人記過。華航由官股持有，國家卻帶頭踐踏工會，勞動部如何確保「勞動基準法」修法後勞資協商過程中，勞工/工會不會受雇主打壓?(4)103 年勞動部正式擬出「派遣勞工保護法」草案送行政院審查，不過由於各界對企業任用派遣上限比例不一，勞團</p>	<p>一、本部持續輔導工會組織健全發展，建立迅速有效勞資爭議處理機制，健全不當勞動行為裁決機制，並落實勞資會議行政作為，同時建構派遣勞工保護法制，以有效維護勞工權益。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>喊出零派遣，雇主團體最高則喊到 20%，最終該草案於 105 年年初被退回勞動部，勞動部應積極推動派遣法令，蒐集各界意見進行完整討論。爰此，為撙節政府支出，且使該等經費確實有效用於協助勞工或勞資協商，允應強化經費運用之效益，並衡酌實際進度編列，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出合理解釋說明後，始得動支。</p> <p>2. 107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，依該項計畫之預期成果為輔導工會組織，發揮工會功能、促進勞資對話與合作，保障派遣勞工權益、妥速處理勞資爭議，有效維護勞工權益等。然近期發生華航工會幹部因參與「交通部工時大體檢」活動，事後即遭資方秋後算帳，以資遣、懲處等手段懲罰工會幹部，又華航公司為交通部官股投資公司，官方卻帶頭違法，而勞動部竟無能為力。另外近期北捷、政大等單位之外包清潔包商，嚴重苛扣派遣勞工等等，屢屢登上媒體版面，顯見勞動部無法保障派遣勞工之權。綜上，顯見勞動部已無法發揮保障勞工權益功能，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討專案報告後，始得動支。</p> <p>3. 107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，勞動關係業務工作計畫內容主要有六大項：促進工會組織自由化；強化團體協約，推動派遣勞工保護法制；建立迅速有效勞資爭議處理機制；健全不當勞動行為裁決機制；推行勞動教育，強化勞資對話；因應貿易自由化，穩定勞資關係。惟存在如下問題：(1) 台灣企業與產業工會組織率僅 7.3%，遠低於日、韓，另一方面，顯見台灣的企(產)業工會組織率不足。再者，雖然企(產)業工會組織率不足，勞動部卻欲以「勞資會議」來補充工會不足處，但是勞資會議涵蓋率也僅 10.73%，亦即絕大多數的企業及公司都未召開勞資會議，縱然有召開勞資會議，其所作成的決議之法律效力不明確。由於勞資處於不對等的地位，勞資會議徒具形式，未具保護勞工之效。台灣勞資會議制度尚未成熟，可見勞動部有關輔導工會組織健全發展，仍有努力空間。(2) 華航再度爆發不當解雇之事件。去(105)年 6 月，有 3 位華航空服員，參與勞工抗爭運動後，遭到華航人事評議，討論懲處。後經仲裁，勞動部已經於今(106)年 10 月判定華航公司進行評議懲處，已屬不當裁處行為，並且處以罰款，不料該 3 名空服員仍於今(106)年 12 月遭到懲處。雖然勞動部認定中華航空已違反「工會法」，將開罰華航至少 3 萬元罰款，但是參加工會活動最後卻被不當解雇，顯見勞動</p>	

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項 項次	內 容	辦 理 情 形
	<p>部改善及穩定勞動關係發展，預防不當勞動行為之發生，強化勞資對話，仍有待加強，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部針對上述問題提出說明及檢討改進方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告並經同意後，始得動支。</p> <p>4. 107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，勞動部應針對「勞動基準法」修法內容，與勞工團體說明重要勞動法規變動內容，以達成健全勞動教育觀念、保障勞工勞動權益之目標，並弭平社會分歧意見，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部目標達成後向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告並經同意後，始得動支。</p> <p>5. 107 年度勞動部「勞動關係業務」編列 7,187 萬 7 千元，按行政院及勞動部多次主張放寬勞動條件限制、鼓勵勞資協商，然而我國工會覆蓋率僅 7%，而勞資會議功能不彰早為民眾所詬病，近期又陸續發生美光、華航、大榮貨運等大型企業藉故整肅工會代表，甚至無視勞動部不當勞動行為裁決結果，顯示目前勞資爭議處理機制完全無法保障勞方權益，而勞動部身為最高勞工主管機關卻無法保障勞工基本權益，爰凍結是項預算 100 萬元，俟勞動部就健全勞資爭議處理機制、不當勞動行為裁決機制及不服裁決之制裁手段等向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告並經同意後，始得動支。</p>	
(六)	<p>107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」預算編列 406 萬 5 千元，合併凍結 20 萬元，俟勞動部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」預算編列 406 萬 5 千元，根據行政院主計處 105 年公布的「人力運用調查」報告，104 年全台從事臨時性或派遣人力工作者已達歷年新高，達 42 萬餘人。相較 91 年全台派遣勞工人數僅約 7 萬 6 千人，成長五倍之多。派遣業者違反「勞動基準法」問題普遍且嚴重，勞動部 98 年「勞動派遣勞工權益專案檢查報告」指出，違反勞動基準法令之派遣業者高達近九成，包含濫用定期契約、未給加班費、勞保投保薪資低報等問題。然而，勞動部時至今日仍未就派遣勞工勞動權益之保障提出相應之政策，放任派遣業者違法，影響勞工權益，有違勞動部身為中央主管機關之職責，爰凍結是項預算 20 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出合理解釋說明並經同意後，始得動支。</p>	<p>一、為促進勞資雙方簽訂團體協約，辦理集體協商人才培訓等相關活動，以提升勞資雙方誠信協商相關知能，並提供簽訂團體協約獎勵措施等積極行政作為，達到提高勞資雙方協商意願，逐步培養勞資雙方自主協商能力，同時持續與勞雇團體溝通，期於立法共識凝聚後，儘速推動派遣法制相關作業。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7 月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項 項次	內容	辦理情形
	<p>2. 107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」預算編列 406 萬 5 千元，近年來勞工法規修法頻繁，勞資關係對立日趨嚴重，且如依照本次執政黨修法意見，團體協約重要性日益提高。為避免勞工身心健康將可能因「勞動基準法」彈性放寬受到嚴重衝擊，輔導勞資雙方簽訂團體協約應為修法通過後勞動部重要工作項目。又推動派遣勞工保護法制，多有爭議，未見具體進度，爰凍結是項預算 20 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出增加團體協約簽訂及派遣勞工保護法制之規劃進度口頭報告後，始得動支。</p> <p>3. 107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「強化團體協約，推動派遣勞工保護法制」預算編列 406 萬 5 千元，據 105 年人力運用調查統計，105 年 5 月從事部份時間、臨時性或人力派遣工作者為 79 萬 2,000 人，占我國就業者之 7.04%，相較於 104 年度之 5.52% 增加 1.52 百分點；近年企業為因應全球化之衝擊，人力資源管理二元化(企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工)，非典型就業人口數量急劇攀升，然派遣勞工之勞動市場議價能力低落與保障明顯不足，成為台灣低薪之重要主因。派遣公司與派遣勞工具具有勞雇關係，而要派公司對於派遣勞工，則僅就其所提供之勞務有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，因此勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇關係容有差異。</p> <p>勞動派遣人力已存在我國勞動市場多年，近年來企業之人力資源管理趨向二元化，然而勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇存有差異，現行勞動法令制度以傳統勞雇關係為前提之設計，對於勞動派遣勞工之保障恐未盡周延，爰凍結是項預算 20 萬元，俟勞動部向立法院社會福利與衛生環境委員會提出可實際強化保障勞動派遣人力的薪資與勞動條件規劃報告後，始得動支。</p>	
(七)	<p>107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「推行勞動教育，強化勞資對話」預算編列 448 萬 2 千元，合併凍結 10 萬元，俟勞動部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「推行勞動教育，強化勞資對話」預算編列 448 萬 2 千元，勞工選擇部分時間工作的原因，除了無法獲得全時工作機會之外，亦因為其工時較短、較具備彈性，以滿足勞工兼顧家庭照顧或農忙的需求而選擇之。因此，就中齡婦女重返職場，或農業地區勞工閒暇任事，部份時間工作有一定的吸引力。就部份時間工作者之權益事項，現今勞動部對部分工時勞動者之權益固然有「僱用</p>	<p>一、針對國人所關注之重大勞動議題，編製勞動教育線上課程外，並於勞教 e 網的專題特區建立連結，達到讓民眾快速得到資訊之效果。另為協助勞工釐清部分工時與定期契約相關勞動權益，本部於官網便民專區之常見問答，置有相關主題回應，以提供民眾查閱，達到保障勞工權益目的。</p> <p>二、本項已於 107 年 7 月 2 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 7</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>部分時間工作勞工應行注意事項」以及「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」以為政策施行之宣導措施，但是，我國社會尚普遍對部分時間工作缺乏一定的認知，多將之誤以為：雇主可不經協商任意縮短工作時數、雇主可任意解除聘僱關係、或以為該勞工休息日出勤不須給付加班費。這種錯誤的認知行之有年對勞工權益極具傷害，同時也破壞產業之穩定。這種錯誤的認知係為勞雇雙方皆存在的法律知識落差，政府應有更積極的教育宣導對策以應，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部研議事業單位合法聘僱與解雇法律知識之指導手冊，重點在於各式聘僱制度歧異之釐清，其內容至少應包括：(1)定期契約適用之對象與條件，尤其釐清部分時間之工作不等於定期契約。(2)定期契約與不定期契約勞動條件與解雇條件之差異。(3)全時與部分時間工作者勞動條件之差異。(4)月薪制與時薪制等薪資制度之差異。(5)非法解雇或解雇爭議事件之處理方式與申訴管道。該手冊於編纂完成後，應於 107 年以電子文件方式提供給全國所有勞工保險投保單位，以利廣泛宣傳，並且上傳網路以供民眾隨時點閱，手冊電子檔並提交立法院社會福利及衛生環境委員會、確定上傳網路、以電子郵件傳遞給勞工保險投保單位，並向立法院社會福利及衛生環境委員會報告後，始得動支。</p> <p>2. 107 年度勞動部「勞動關係業務」項下「推行勞動教育，強化勞資對話」預算編列 448 萬 2 千元，全民勞教 e 網從 98 年開始營運至今，瀏覽人次僅達 9,823,906 人，提供約 140 門線上課程、各類主題專區、期刊電子書等等資料相當豐富。然而，各類課程閱覽人數卻遠遠少於總累計瀏覽人次的一半，更新速度也未能及時反映社會所需，且本網站與勞動力發展署的「勞動力發展數位服務平台」網站部分內容重疊，兩網站定位不清，民眾搜尋不便且易混淆。全民勞教 e 網亦有推出 APP 與粉絲專頁，前者下載次數僅 1,000 人次，雖獲得高分評比但互動率低；後者有舉辦抽獎活動貼文才能達到 2,000 多的按讚數，其餘相關貼文按讚數僅有十位數甚至是個位數。近年隨著勞動意識抬頭，民眾對於勞動法令亦相當關心，勞動教育刻不容緩，應儘速全面化與數位化，爰此勞動部應重新檢視數位化的勞動教育推廣之成效，凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部針對全民勞教 e 網與其相關系統提出說明及檢討改進方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>月 12 日台立院議字第 1070703196 號函同意動支。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決 議 、 附 帶 決 議 及 注 意 事 項	辦 理 情 形
項 次	內 容
<p>(八)</p> <p>107 年度勞動部「勞動福祉退休業務」項下「業務費」之「一般事務費」預算編列 631 萬 1 千元，合併凍結 80 萬元，俟勞動部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 107 年度勞動部「勞動福祉退休業務」項下「業務費」之「一般事務費」預算編列 631 萬 1 千元，目前適用勞工退休金舊制勞工尚有 12 萬 6 千家企業，128 萬名勞工人口，其老年經濟安全依賴政府查核雇主是否有依法開立專戶及足額提撥，惟適用舊制勞工退休金之勞工一旦離職即喪失舊制退休金資格。亦有不法雇主以成立新公司，將勞工移轉至新公司名下規避舊制退休金提撥。但對勞工而言，工作地點與工作內容並未改變，不易察覺自己的投保單位已變更。為確保舊制勞退之勞工老年經濟安全，勞動部勞動福祉退休司責無旁貸，應會同勞工保險局共同研議提醒勞工權益配套措施，爰凍結是項預算 80 萬元，俟勞動部提出具體改善措施並向立法院社會福利及衛生環境委員會報告並經同意後，始得動支。</p> <p>2. 107 年度勞動部「勞動福祉退休業務」項下「業務費」之「一般事務費」預算編列 631 萬 1 千元，主要係輔導事業單位建置員工協助方案機制，另結合勞工志工推動勞動事務，並每 2 年辦理「全國績優勞工志工表揚」，爰凍結是項預算 80 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p>	<p>一、為保障舊制勞工退休金權益，已責成地方主管機關就事業單位申請註銷專戶領回準備金賸餘款時，加強查核，確認雇主已無積欠舊制勞工退休金或資遣費後，始得同意辦理，並已督促地方主管機關針對舊制勞工其工作地點與工作內容未改變，勞保有變動之情形者，辦理抽查瞭解異動原因。今後並將持續宣導及督促地方主管機關加強查核，以維護舊制勞工退休金權益。</p> <p>二、為促進勞工身心健康，輔導事業單位建置員工協助方案機制，並推動勞工志工參與勞動事務，107 年辦理員工協助方案教育訓練；補助地方政府及勞工志工團體辦理教育訓練及辦理全國績優勞工志工表揚。</p> <p>三、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
<p>(九)</p> <p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 558 萬 5 千元，合併凍結 10 萬元，俟勞動部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 558 萬 5 千元，「勞動基準法」1 年之內，針對勞工加班時數、輪班間隔、特休假運用方式、例假調整鬆綁等勞工重大權益修法兩次，造成勞工權益嚴重受損，民怨四起，顯見勞動部對於落實「勞動基準法」、保障勞工法定權益、健全合理工時制度等業務事項，未能盡到應盡職責。其所欲達成之健全勞動基準法制、保障勞動者工作權益、檢討工時相關規定、健全合理工時規範等相關目標，於「勞動基準法」1 年連修兩次的情形下皆未能達成，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>2. 107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 558 萬 5 千元，其主要工作係健全勞動基準法制，</p>	<p>一、因醫師之工作性質特殊，專業性高，養成時間長，且與病患就醫權益息息相關，對於將醫師納入勞動基準法之適用，必須同步考量工時及相關醫療制度之調整等配套措施，衛福部針對住院醫師訂定「勞動權益保障及工作時間指引」，已於 106 年 8 月 1 日實施，並列入教學醫院評鑑項目，以保障住院醫師權益。本部已參與衛福部有關法案配套研商小組，將與各相關機關、團體持續溝通，並配合衛福部、教育部醫師補充人力培訓及配套措施期程辦理相關法制作業。</p> <p>二、經審慎評估，本部已於 107 年 11 月 30 日預告，擬先指定「醫療</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>保障勞動者權益，然 105 年底執政黨強行通過「勞動基準法」，新法適用未滿 1 年，未能與勞資雙方好好溝通，日前又強行進行修法，且行政院賴院長於本次修法程序未完成前竟又要啟動下一階段修法，連年大修「勞動基準法」，致勞資雙方關係愈來愈惡劣。執政黨玩弄法令破壞勞資雙方信任基礎，勞動部一味趨承上意，無法保障勞動權益，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討專案報告後，始得動支。</p> <p>3. 107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 558 萬 5 千元，有關醫師是否納入「勞動基準法」及其適用時程乙節，相關部會已研商多時，立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會於 105 年 6 月 6 日召開「醫師適用勞動基準法之具體時程」公聽會，目前擬於 108 年 9 月 1 日將受僱醫師納入「勞動基準法」之適用。國家政策應配合保障醫療勞權的趨勢，因醫師納入「勞動基準法」除牽涉醫師人才培育規劃及醫院人力配置調度外，更攸關民眾就醫權益，勞動部應與衛生福利部、教育部及銓敘部積極協調，並充分與外界溝通，俾以建立完善配套制度，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p>	<p>保健服務業之受僱住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)自 108 年 9 月 1 日起適用勞動基準法。由於各界對於本議題多有關注，本部將持續留意輿論意見，並積極溝通說明，俾儘速完成相關法制作業。</p> <p>三、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
(十)	<p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」項下「促進職場平權，落實就業平等」預算編列 280 萬 6 千元，用於促進職場就業平等及性騷擾防治等業務。我國推動職場平等多年，然女性因懷孕遭資遣、解聘、惡意調職、不續聘等時有所聞。105 年性別工作平等申訴案件中與懷孕、生育有關歧視超過三分之一，顯示職場對女性懷孕、生育仍存有歧視，顯見勞動部推動職場平權有待強化，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p>	<p>一、為推動促進職場工作平權，本部持續透過多元管道積極宣導性別工作平等及職場平權觀念，鼓勵創造友善職場環境。</p> <p>二、107 年與各地方勞工行政主管機關共同辦理 33 場次「職場平權暨性騷擾防治研習會」，邀請事業單位派員參加，以提升雇主對就業歧視禁止及職場平權相關法令之認知。另辦理 2 場「防制就業歧視研習營」，以提升中央各部會、直轄市、縣市政府及其所屬機關人事人員之職場平權核心知能。</p> <p>三、為有效宣導及落實職場平權，透過雜誌廣告、文宣媒體通路、電視廣告及短片製作等多元媒體方式，加強傳達就業歧視防制及促進性別工作平等相關規定及措施。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		<p>四、結合地方力量，獎勵補助地方政府辦理職場平權相關計畫。107 年賡續補助縣市所提計畫，辦理就業平等與防制就業歧視法令等相關活動，以促進就業平等及職場平權。</p> <p>五、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>
(十一)	<p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」項下「促進職場平權，落實就業平等」預算編列 280 萬 6 千元，根據行政院主計總處於今(106)年 2 月公布統計資料，105 年女性工作者平均薪資是男性工作者的 86%，亦即女性工作者的薪資普遍低於男性工作者約一成以上之多。折算天數，女性工作者若要達到與男性工作者相同之薪資，就必須要比男性多工作 52 天，且懷孕歧視、育嬰留職停薪遭職場刁難情形時有所聞，甚至被執政黨拿來作為拒絕延長合理產假至國際勞工組織建議 14 週之理由。面對少子化問題嚴重，勞動部顯然在職場性別平權及提高婦女勞參率上未有具體作為，爰凍結是項預算 10 萬元，俟勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出完善職場生育環境，檢討產假及育嬰留職停薪制度檢討報告後，始得動支。</p>	<p>一、性別工作平等法明定禁止雇主懷孕歧視，薪資之給付不得因性別而有差別待遇，亦不得拒絕受僱者申請育嬰留職停薪且育嬰留職停薪期滿後應回復其原有工作，倘雇主違反前開規定，將課以罰鍰並公布其姓名或名稱、負責人姓名。</p> <p>二、有關延長產假週數及薪資公共化之可行性，除需凝聚社會共識外，尚需跨部會共同研議。本部將持續蒐集各界意見。另現行育嬰留職停薪規定，已優於 OECD 多數國家，符合受僱者工作與家庭照顧之需求。未來將持續加強宣導男性應共同分擔育兒責任，以穩定女性職涯。</p> <p>三、本部 107 年與各地方勞工行政主管機關辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」33 場次，以使雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管道（透過臉書及手機簡訊）加強相關政策之宣導。</p> <p>四、本項已於 107 年 5 月 23 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案，並依立法院 107 年 6 月 20 日台立院議字第 1070703116 號函同意動支。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
(十二)	<p>勞動部編列出國經費應依撙節原則編列及妥善運用，並應審慎評估該國際會議之出席國家、會議規模、效益及必要性等，爰要求勞動部落實出國經費之內部審核機制，並掌握出國報告繳交情形，以發揮經費支用最大效益。</p>	<p>一、本部出國及赴大陸地區經費均依行政院相關規定編列，且於審核各單位出國計畫時，均審慎評估國際會議之出席國家、會議規模、效益及業務必要性等，另為撙節支出，出國人數及天數亦力求精簡，且查本部近年之出國計畫經費多以參加重要國際組織會議（如亞太經合會及國際技能競賽組織等）為主，嚴格落實內部審查機制。至出國報告均依限繳交，未來將持續落實。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動綜 4 字第 1070155778 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十三)	<p>請勞動部向行政院人事行政總處儘量爭取正式員額，並具體檢討相關業務內容，確實遵守勞動部本部零派遣之承諾，避免派遣人力之運用。</p>	<p>一、本部郭前部長於 105 年 6 月 8 日立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 30 次全體委員會承諾零派遣，故本部自 106 年起派遣人力全部歸零。另本部業於 107 年 3 月 15 日將「107 年度勞動部員額評鑑受評書面報告」函送行政院人事行政總處在案。至於本部進用非典型人力辦理相關庶務性工作，係因現有職聘僱員額不足，已請該總處於辦理本部 107 年度員額評鑑時併同考量。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 23 日以勞動法制字第 1070165219 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十四)	<p>現行「勞工保險條例」第 20 條第 1 項規定被保險人於保險期間發生傷病事故，於保險效力停止後 1 年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職災醫療給付。又依行政院勞工委員會 98 年 11 月 4 日勞保 2 字第 0980140438 號函釋，若被保險人於退保後 1 年內申請並領取失能給付者，其後請領老年給付時，仍應准予給付，不得將其原領失能給付收回。惟若領取老年給付後始請領失能給付者，則不予給付。惟實務上因職災給付需待症狀固定後，常見被保險人因</p>	<p>一、考量社會保險保障適當性，以及各項給付均具所得替代功能，不宜重複保障，爰作成 98 年 11 月 4 日勞保 2 字第 0980140438 號函釋規定。經審慎檢討，前揭函示有關勞保失能給付及老年給付，實質上均係對被保險人所得中斷或損失所為給付，核與司法院大法官釋字第 310 號解釋意旨相符。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>失能給付需待治療 6 個月以上，症狀固定後，方得認定失能等級並請領失能給付。被保險人若屆領取老年給付之年齡，因職災失能後無法工作，常見因經濟壓力不待失能症狀固定，即直接請領老年給付，而後於退保 1 年內失能症狀固定時，卻因前述 98 年函釋喪失請領失能給付之權利，形成「勞工保險條例」第 20 條所無之限縮。爰要求勞動部會同勞工保險局就該號函釋於 3 個月內進行檢討，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。</p>	<p>二、本項業於 107 年 6 月 21 日以勞動保 2 字第 1070140173 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十五)	<p>為加強保障職災勞工權益，職災保險制度之改革有其急迫性，且屬蔡總統政見，惟勞動部迄今仍無具體進度。基此，請勞動部應儘速推動職災保險單獨立法，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出職災保險立法(含與相關單位、團體會商情形)書面報告。</p>	<p>一、為增進職災勞工及其家屬之權益保障，本部持續推動職業災害保險單獨立法，將整合職災預防、補償及重建等面向，除提供更完善保障制度，並藉由積極重建措施，協助職災勞工儘速重返職場。考量立法複雜度高，影響層面廣，本部於擬具草案版本後，將召開公聽會，聽取各界意見，以凝聚立法共識，預計於 108 年 6 月底前將草案送行政院審議。</p> <p>二、本項業於 107 年 10 月 31 日以勞動保 3 字第 1070140535 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十六)	<p>領取勞保老年給付後再投入職場，雖得由投保單位為其辦理僅參加職災保險，然多年來投保率偏低，造成渠等權益保障之缺口。基此，請勞動部於 1 個月內，就領取老年給付後再投入職場者之職災保險加保狀況，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討改進措施書面報告。</p>	<p>一、本部對退休後再就業者之工作安全甚為重視，爰放寬投保單位得為渠等申報單獨參加職業災害保險，據統計顯示，參加職業災害保險人數逐年攀升，未來將持續精進宣導措施，俾使勞雇雙方更加瞭解中高齡勞工退休後再重返勞動市場，得參加職業災害保險之規定，以落實渠等之工作安全保障。</p> <p>二、本項業於 107 年 2 月 22 日以勞動保 3 字第 1070140066 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十七)	<p>勞動部與其轄下單位分位於臺北市及新北市多個不同地點，公文交換及傳遞耗費時間且增加碳足跡。請勞動部及所屬加強辦理公文電子交換及線上簽核作業，提高電子公文使用率及降低公文碳足跡，以達到行政院推動政府電子化之目標。</p>	<p>一、本部及所屬機關線上簽核比率平均已逾 65%，另公文電子交換平均比率更高達 95%，均超過行政院律定目標，嗣後將賡續加強推動線上簽核及公文電子交換作</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		<p>業，並將執行情形列入本部部務會報列管，俾提高電子公文使用率及降低公文碳足跡，以達到政府電子化之目標。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 1 日以勞動秘文字第 1070115687 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十八)	<p>106 年「勞動基準法」修法過程引起社會重大爭議，行政院更在立法院審議期間宣布要啟動下一階段「勞動基準法」之修法，忽視修法所需之完整性、嚴謹性，亦造成勞資關係不斷惡化。為化解勞資雙方因「勞動基準法」修法造成衝突，並促進社會和諧，提升國人對政府施政之信心，爰要求勞動部應加強對外宣導說明修正後「勞動基準法」內容，以使各界充分瞭解勞動政策推動的目的。</p>	<p>一、為加強各界瞭解 107 年 3 月 1 日施行之勞動基準法，已於本部全球資訊網設置「勞動基準法修法」專區，並提供常見問答集、各項修法配套措施及相關說明文宣等，便利民眾查詢了解；另已針對地方勞動行政機關執行勞動基準法新制之行政人員辦理種子師資訓練，以強化地方執法人員對本次修法內容之認知。此外，為使適用勞動基準法之行業及工作者瞭解法令規定，並督促事業單位落實法令，本部與各地方勞動行政主管機關每年均協同辦理勞動基準法令宣導會。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 26 日以勞動綜 1 字第 1070155720 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(十九)	<p>近年來勞動法規修訂頻繁，「勞動基準法」不及 1 年就進行兩次修訂，造成勞資無法依循、關係緊張，爰要求勞動部除應運用各種管道適時對外說明及宣導勞動政策外，另應與地方政府勞動主管機關加強溝通與聯繫，以達勞動政策落實執行，順利推展之目的。</p>	<p>一、本部於各項勞動政策研議或規劃時均邀請地方勞動行政主管機關參與，並將其所提意見納入評估與參考，於法令修正後，亦透過各式會議，瞭解地方勞動行政主管機關適用法規上疑慮，以強化地方主管機關對修法內容之認知，俾利政策順利推展；另為強化勞動行政業務之協調合作，本部每年視當前重大議題辦理並召開勞動行政首長聯繫會報，蒐集瞭解地方勞動行政機關執行問題，讓勞動政策得以貫徹執行。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		二、本項業於 107 年 4 月 26 日以勞動綜 1 字第 1070155709 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
(二十)	我國「勞動基準法」自 105 年底修正三讀實施後，創建獨樹一幟之「一例一休」制度，造成勞資衝突加劇，且該法既經公布實施，理應立即生效、執行，然勞動部卻又採「宣導期」、「輔導期」、「檢查期」等三階段執行。又「勞動基準法」三讀未滿 1 年，政府又以勞資皆蒙受其害，旋於 106 年底啟動第二次修法，為免勞資雙方因不瞭解再次修正「勞動基準法」內容，持續造成社會衝突與對立，爰要求勞動部加強對外宣導修正後「勞動基準法」，亦請加強與地方政府溝通、聯繫，以確保勞動部所推動的政策均能落實執行。	<p>一、本部於各項勞動政策研議或規劃時均邀請地方勞動行政主管機關參與，並將其所提意見納入評估與參考，於法令修正後，亦透過各式會議，瞭解地方勞動行政主管機關適用法規上疑慮，以強化地方主管機關對修法內容之認知，俾利政策順利推展；另為強化勞動行政業務之協調合作，本部每年視當前重大議題辦理並召開勞動行政首長聯繫會報，蒐集瞭解地方勞動行政機關執行問題，讓勞動政策得以貫徹執行。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 26 日以勞動綜 1 字第 1070155709 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十一)	107 年度勞動部「綜合規劃業務」項下「強化計畫管考」編列 203 萬 7 千元，相關費用運作包含編訂施政計畫及施政報告、施政績效各項專案之管考、內部控制與風險管理、為民服務品質評鑑與獎勵及自行研究評獎等業務，請勞動部就蔡總統政見有關勞權法案之執行進度，加強控管頻率，以確實發揮管考功能。	<p>一、為積極落實總統政見所提勞權法案，本部刻正依法制作業程序進行問題研究，蒐集國內外相關文獻，並檢討現行法規，俾提出法案初步規劃方向後，再據以研擬法案草案，進而召開研商會議、公聽會，以廣徵各界意見，凝聚社會共識。本部除已依國家發展委員會列管總統政見作業方式，定期填復辦理進度外，另亦責請本部綜合規劃司就涉及本部所有的總統政見進行專案管考，按季考核各單位辦理進度，以期各項總統政見均能依預定期程辦理完成與落實。</p> <p>二、本項業於 107 年 6 月 15 日以勞動綜 1 字第 1070156163 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(二十二)	107 年度勞動部「綜合規劃業務」項下「強化人力資源規劃」編列預算 339 萬元，辦理人力資源議題諮詢、研究、研討會，提供人力資源規劃參考，相關費用運作包含人力資源議題之諮詢與研析，推展婦女勞動、就業與經濟相關業務。為提升女性勞動力之人力資源政策規劃，以支持鼓勵更多女性投入勞動市場，請勞動部研析我國女性在地化勞動參與發展及相關成功案例，以期提高女性勞動參與。	<p>一、本部已規劃辦理促進我國女性在地化勞動參與計畫，以全國為範圍，分縣市別進行基礎性提升女性勞動參與之資訊蒐集，透過政策對話、議題討論及實地訪視觀摩交流，凝聚促進在地女性勞動參與策略之共識，並提出整體策略建議。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動綜 3 字第 1070155651 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十三)	依勞動部統計，105 年度勞資爭議案件數為 25,587 件，爭議人數為 36,582 人，皆較 104 年度增加，其中爭議類型中以工資爭議最多，計 11,355 件，顯見爭議情形仍然有增無減。爰要求勞動部應針對地方勞動主管機關執行勞資爭議調處業務情形持續進行調查分析，內容應包括調解件數、成立數與和解率，以及相關調查指標與分析，未來如何落實迅速、有效之爭議處理機制等作法，並提出書面報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會。	<p>一、本部已針對地方勞動主管機關執行勞資爭議調處業務情形進行調查分析，包括調解件數、成立數與和解率之相關調查指標與分析，以及未來如何落實迅速、有效之爭議處理機制等作法。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 3 字第 1070126476 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十四)	查截至 106 年第 2 季底我國之工會組織率僅 33.5%，其中企業工會及產業工會之組織率甚至未達 8%，且自 103 年底迄今全國勞工工會組織率竟不升反降，面對此一現象，勞動部更應邀集各相關工會及專家召開研商會議，確實檢討既有輔導、協助勞工籌組工會之措施加以改善，並就如何提升我國工會組織率研商確實可行之作法，使我國企業及產業工會會員數每年皆朝向具體增加目標，以強化我勞工之團結權，改善勞動條件。	<p>一、為提高我國工會涵蓋率，本部刻正進行聽取各界對工會法修法意見，除已與工會及雇主團體辦理近 40 場次修法座談會外，106 年已邀請工會代表及專家學者召開工會法研修會議，107 年持續進行修法方向評估作業；另本部亦辦理輔導及加強工會自主運作之相關措施，使工會運作更加健全，提升工會實力。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 1 字第 1070126473 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十五)	工會是勞資雙方協商勞動權益的主要力量，惟目前我國工會組織率未見提升，且修正工會法尚未有實質進度，造成勞工與雇主協商力量日趨薄弱，面對此一現象，勞動部應積極爭取提高工會培力補助經費，及研議提升工會	<p>一、為提高我國工會涵蓋率，本部除持續蒐集各界意見，據以辦理相關法制作業外，亦辦理輔導及加強工會自主運作之相關措施。</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	組織率之相關配套措施，並提出書面報告，以強化我國勞工之團結權，改善勞動條件，進而提升勞動權益。	二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 1 字第 1070126474 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
(二十六)	今(106)年 10 月 20 日國立臺灣大學校園內發生派遣保全遭校外人士以酸液潑灑，進而造成該名保全受重傷至今仍在加護病房急救中。此案例再一次以非常哀傷的方式向社會大眾與政府傳達派遣勞工之相關保護嚴重不足的現況。勞動部自 105 年 8 月開始研擬「派遣專法」立法至今，已過 1 年有餘，惟相關專法仍未送入立法院審議，勞動部應為推動派遣專法不力負責。爰要求勞動部儘速完成聽取工會等相關團體意見，俟凝聚共識後，完成勞動派遣法制化作業，並將前述立法進度提供書面報告送立法院社會福利及衛生環境委員會。	<p>一、本部前於 103 年完成「派遣勞工保護法」(草案)，並報請行政院審查，因勞雇團體未具共識，行政院於 105 年退回並請本部再行檢討研議，本部將邀集焦點團體及政府機關針對派遣勞工權益保障議題進行溝通座談，針對國內勞動派遣問題研議法案或相關配套措施，以逐步推動派遣勞工權益保障事宜，另為強化派遣勞工權益保障，107 年除賡續辦理派遣專案檢查及派遣業者勞動法令講習，並持續檢討研修「勞動派遣權益指導原則」外，將與行政院人事行政總處、行政院公共工程委員會共同合作提升公部門派遣勞工權益。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 2 字第 1070126432 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十七)	「勞資爭議處理法」中有關不當勞動行為裁決制度之設立目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，勞動部應就雇主反工會之不當勞動行為提供工會幹部及勞工實質之協助，並為預防之措施，建立勞資雙方協商之管道，以穩定勞資關係。	<p>一、本部除賡續精進裁決制度外，亦持續規劃辦理「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係暨協助簽訂團體協約」等計畫，針對有工會或曾發生不當勞動行為之事業單位進行集中訓練及入廠輔導服務，並經由行政協助，請地方勞工行政機關就轄下勞資關係不定之事業單位進行列冊輔導，以穩定勞資關係，預防不當勞動行為之發生。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 25 日以勞動關 4 字第 1070126396 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(二十八)	近年發生多起勞資爭議調解不成立之重大案件，包括美光公司解僱工會幹部案、慶富造船積欠薪資案、昇陽光電解僱案、遠東航空解僱案等皆調解不成立，調解人能力良莠不齊，造成勞資爭議處理結果不一，又司法院刻正推動「勞動訴訟程序特別法」，期更有效藉由訴訟程序處理勞資爭議。爰要求勞動部應持續辦理調解人認證與回流訓練等，並加強各該人員因應「勞動訴訟專法」施行後所需法令知能，以提升其專業與協處技巧，確保勞工法定權益。	<p>一、本部為積極推動獨任調解人機制，並穩定調處品質，賡續推動調解人認證及回流訓練，並配合勞動事件法(草案)立法進程辦理相關事宜。</p> <p>二、本項業於107年4月25日以勞動關3字第1070126388號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(二十九)	「不當勞動行為裁決辦法」第3條所聘之15位委員，其中8位為律師、5位是勞動法教授，以第3種專家身分擔任裁決委員者只有2位，結構明顯失衡，偏重法律專業，且集中於勞動法領域，委員普遍對於勞動現場欠缺基礎認識；同時裁決委員會依法應依職權，主動調查事實，但過往實際赴現場調查情形十分稀少。勞動部應於新聘委員時檢討調整委員背景組成比例，並強化進入現場調查次數。	<p>一、勞資爭議處理法第43條第1項已訂明裁決委員之資格，本部往後於遴聘裁決委員時，將更注意具有勞工法令、勞資關係事務之實務工作者，使裁決委員會內部討論聲音更為多元，另該委員會如認案件有至事業單位訪查之必要，本部將秉持維護勞工勞動三權之原則，極力給予必要之協助，以完成裁決案件調查。</p> <p>二、本項業於107年4月27日以勞動關4字第1070126415號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十)	104年2月4日修正「勞動基準法」第56條第2項規定，事業單位應於每年年底檢視與估算次1年度符合退休條件勞工人數及所需退休金，並於次年3月底前補足勞工退休準備金差額。截至106年12月，足額比率已達97.2%，雖未足額提撥舊制勞工退休準備金之事業單位家數及金額已有下降，仍有約3千餘家事業單位未符合足額提撥規定，爰要求勞動部仍應繼續督促地方政府加強查處並輔導事業單位依法補足勞工退休準備金差額，以保障勞工老年經濟生活安全。	<p>一、自勞動基準法第56條第2項補足勞工退休準備金差額規定施行，本部業督促地方政府積極查核及輔導，106年底事業單位足額比率已達97.32%，107年賡續補助地方政府查核人力135人。又為持續加強法令之宣導，107年已辦理74場次說明會，參加人數達5,780人次，另已依法催繳及查核計107,814件，積極督促事業單位依法提撥勞工退休準備金。</p> <p>二、本項業於107年4月25日以勞動福3字第1070135412號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十一)	107年度勞動部編列「勞動福祉退休業務」項下「落實勞工退休制度」之「業務費」預算213萬4千元。惟我國現行事業單位會依「勞動基準法」第56條第2項規定	<p>一、自勞動基準法第56條第2項補足勞工退休準備金差額規定施行，本部業督促地方政府積極查核及</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	項次	辦理情形
	<p>足額提撥勞工退休準備金之比例雖已達九成五，然目前仍未足額提撥之事業單位多為 5 人以下之小公司，此類小公司經營風險較高，一旦關廠歇業，易發生積欠勞工退休金、資遣費等爭議，形成「勞動基準法」第 56 條施行上之漏洞。爰要求勞動部應持續督促地方政府加強查處輔導，事業單位足額提撥比例繼續提升，以保障勞工老年經濟生活安全。</p>	<p>輔導，106 年底事業單位足額比率已達 97.32%，107 年賡續補助地方政府查核人力 135 人。又為持續加強法令之宣導，107 年已辦理 74 場次說明會，參加人數達 5,780 人次，另已依法催繳及查核計 107,814 件，積極督促事業單位依法提撥勞工退休準備金。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 25 日以勞動福 3 字第 1070135413 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十二)	<p>勞動部的法規政策影響評估報告，並未看到勞動部針對此次要修正的「勞動基準法」5 條修正條文，在經濟面向、社會面向、財政面向的影響跟評估的內容。再者，受影響的勞工會有多少？對於不同類型的勞工分別會產生什麼影響與衝擊？若改採核實支付，勞工會因此減少「實際工時」還是增加「實際工時」？勞工的工資會增加還是減少？最後，勞資會議成效不彰，會對勞工帶來多大影響？如何防弊雇主造假？這方面，在法規政策影響評估報告都並未寫到。對此，勞動部有嚴重瑕疵。為確保勞工權益不因此次修法受損，爰要求勞動部未來應針對此次修法實施情形持續關注，並強化事業單位合法召開勞資會議之配套機制，加強政府把關機制。</p>	<p>一、有關勞動基準法第 34 條及第 36 條之例外，均設有事前政府把關、事業單位內部協商以及事後監督機制。另為強化勞資會議相關機制，除與各縣市政府共同辦理宣導、培訓及入場輔導等活動外，更與經濟部等相關部會共同輔導，並製作勞資會議流程圖置於本部全球資訊網。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 3 字第 1070130654 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十三)	<p>「勞動基準法」條文應淺顯易懂且能確切執行，惟目前延長工時計算複雜，部分條文未有成效且部分函釋內容未能協助勞工，爰建議勞動部針對前述理由提出具體說明及檢討改進方案，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告。</p>	<p>一、有關休息日出勤工作之請假、工時及工資給付等疑義之解釋，本部已於 107 年 3 月 14 日函知各縣市政府，併將 106 年間與新修正規定未合之函釋停止適用。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 4 日以勞動條 3 字第 1070130686 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十四)	<p>今(106)年 11 月遠東航空企業工會在影音網站上傳「空服員的告白：你所不知的航空公司真相」，陳述在擔任空服員時期，被公司要求穿著制服助選、遊街以及被要求幫廠商倒酒，這類職場不平權，因性別遭剝削情形存在許多行業，只是尚未揭露，勞動部應對加強職場平等及性別平權之教育提出具體策略，以建立友善的工作平權環境；又 12 月 8 日南韓連鎖百貨宣布，明年起每週工時</p>	<p>一、有關勞動基準法第 34 條及第 36 條之例外，均設有事前政府把關、事業單位內部協商以及事後監督機制。另為強化勞資會議相關機制，除與各縣市政府共同辦理宣導、培訓及入場輔導等活動外，更與經濟部等相關部會共同</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>從 40 小時縮短為 35 小時，但不會削減工資。「勞動基準法」修法呼應企業與勞工需要工時有彈性，但主管機關應參酌國外企業作法，與國內企業協商，建立合理的工時規範，以維護勞工身心健康，爰要求勞動部強化事業單位合法召開勞資會議之配套機制，並加強政府把關機制，以促使企業與勞工協商合理之工時。</p>	<p>輔導，並製作勞資會議流程圖置於本部全球資訊網。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 3 字第 1070130656 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十五)	<p>依內政部 74 年 12 月 5 日 (74) 台內勞字第 357972 號函「事業單位實施勞工值日 (夜) 應行注意事項」第 1 項規定，值日 (夜) 係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。第 5 項規定，值日 (夜) 津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則。惟最高法院 97 年度台上字第 1358 號民事判決見解，認定值班是加班，應給加班費。此外，該函釋發布時期未有基本工資政策，即便勞動部認定非正常工作之延伸，也不應任由勞資雙方議定，甚至訂出低於基本工資情事，勞動部應儘速邀集勞資雙方及專家學者研商檢討，並於 4 個月內提出檢討報告。</p>	<p>一、本部已於 107 年 4 月 18 日邀集學者專家、各部會及縣市政府召開「研商事業單位實施勞工值日 (夜) 應行注意事項檢討事宜」會議，後續將參考與會專家學者及代表意見，審慎研議。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 2 日以勞動條 3 字第 1070130687 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十六)	<p>107 年度勞動部項下「勞動條件及就業平等業務」編列 118 萬 2 千元，目的在落實「勞動基準法」、保障勞工權益。惟勞動部推出鬆綁七休一、提高加班上限等勞動基準法修正草案，顯然無法保障勞工權益，爰要求勞動部強化事業單位合法召開勞資會議之配套機制，並加強政府把關機制，以保障勞工權益。</p>	<p>一、有關勞動基準法第 34 條及第 36 條之例外，均設有事前政府把關、事業單位內部協商以及事後監督機制。另為強化勞資會議相關機制，除與各縣市政府共同辦理宣導、培訓及入場輔導等活動外，更與經濟部等相關部會共同輔導，並製作勞資會議流程圖置於本部全球資訊網。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 30 日以勞動條 3 字第 1070130658 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十七)	<p>按「勞動基準法」第 84 條之 1 第 1 項規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請中央主管機關核備…」次按司法院釋字第 726 號解釋理由書：「中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。…勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，(核備程序)亦可藉此防杜」。綜前，核備程序乃是因勞資權力地位不對等，為</p>	<p>一、自 100 年起至今，本部已陸續廢止 57 項工作者繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，並將持續檢討。另本部已於 107 年 5 月 3 日函請各縣市政府針對依勞動基準法第 84 條之 1 規定報請核備案件嚴加審核。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 10 日以勞動條 3 字第 1070130747 號函送書面</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
	<p>避免雇主濫行要求勞工簽訂第 84 條之 1 書面約定進而規避「勞動基準法」之責任所特設之核備程序。然目前中央主管機關僅訂定 2 種工作時間審核參考指引，且各縣市政府審核標準不一，致使第一線之審查者難以實質把關。爰要求勞動部持續檢討適用責任制規定之工作者，並加強與地方政府溝通，要求地方政府於審核第 84 條之 1 書面約定時，就其工作特性及勞動密度予以審核，在參考「勞動基準法」所定之基準且不損及勞工之健康福祉之前提下審慎核處、嚴格把關，以確保勞工權益。</p>	<p>報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十八)	<p>當今「勞動基準法」所訂定事業單位如擬實施二週、四週、八週變形工時、延長工時及女性夜間工作等事項，如事業單位無工會者，須經勞資會議行使同意權。經查勞動部 101 年 11 月 27 日所發勞動 2 字第 1010088029 號函，內容所提如勞資會議就上開事項未附同意權期限(日)者，因認允已完備前開法定程序，嗣後，事業單位勞工縱已組織工會，雇主就前開各事項，得免再徵得工會同意。因勞資會議舉行當時未附期限，恐造成勞資會議決議無期限展延之爭議，縱使事業單位內部勞工群體歷經退休、離職、重組與新進勞工重組工會，亦無法推翻舊有之勞資會議同意效力。爰要求勞動部強化事業單位合法召開勞資會議之配套機制，檢討 101 年函釋，並引導勞資雙方就「如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之程序約定同意期限，若已組工會，應重新協商，以促進集體協商之發展並維護勞工權益。</p>	<p>一、本部已於 107 年 6 月 21 日以勞動條 3 字第 1070130884 號函重行釋示工會或勞資會議同意之程序疑義，並於同日停止適用本部於 101 年 11 月 27 日所發勞動 2 字第 1010088029 號函。 二、本項業於 107 年 7 月 2 日以勞動條 3 字第 1070130957 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(三十九)	<p>「勞動基準法」第 84 條之 1 規定適用之工作者必須經由勞動部核定公告、地方政府核備後才可實施。過去台灣勞工長工時之現況，不受「勞動基準法」工時保障限制的第 84 條之 1 規定，又被戲稱為「奴工條款」，目前仍有 67 種類型工作者被歸為適用第 84 條之 1 工作者。蔡總統政見認為應採納各界意見，修法限縮。為實踐蔡英文總統政見，爰要求勞動部持續檢討目前仍適用該條規定之工作者，以確保勞工權益。</p>	<p>一、自 100 年起至今，本部已陸續廢止 57 項工作者繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，並將持續檢討。 二、本項業於 107 年 5 月 3 日以勞動條 3 字第 1070130685 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十)	<p>107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」項下編列「加強工資與特別保護法制之落實」84 萬 7 千元，然日前行政院賴清德院長與工商團體早餐會時，工商團體具體提出基本工資 5 年凍漲，及要求政府不得要求企業加薪等訴求，令人擔憂接下來之基本工資會議將成為形式，無法依據現況實質針對基本工資進行調整。由於基本工資影響近 200 萬邊際勞工生活及經濟安全，如基本工資審議會淪為形式，恐加劇本國貧富差距，甚或加大我國社會安全網破洞，爰要求勞動部儘速提出「最低工資法」草案送行政院審議，並檢送國際基本工資審議情形供提案委員參考。</p>	<p>一、本部已於 107 年 11 月 30 日預告最低工資法條文草案，預告期 60 日，至 108 年 1 月 29 日止，俟廣徵各界意見後，將續行法制程序作業，送行政院審查。 二、本項業於 107 年 4 月 2 日以勞動條 2 字第 1070130519 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨提案委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
(四十一)	107 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」項下編列「健全合理工時制度」75 萬元，目的健全合理工時制度。惟勞動部推出鬆綁七休一、提高加班上限等「勞動基準法」修正草案，顯然無法保障勞工權益、落實週休二日，爰要求勞動部加強政府把關機制，以落實週休二日進而保障勞工權益。	<p>一、勞動基準法第 36 條之例外，設有事前政府把關、事業單位內部協商以及事後監督機制。有關事前政府把關，除透過中央目的事業主管機關會商勞雇團體，評估確有必要始得報請本部同意外，公告之行業併設有得實施之情形。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 2 日以勞動條 3 字第 1070130689 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十二)	「勞動基準法」第 84 條之 1 規定意旨在使部分工作性質特殊者，即俗稱責任制工作者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，然此彈性並非可使勞工之工作時間完全不受限制或無例假與休假及不另給予延時之適用。觀立法院院長、副院長辦公室之技工、工友，秘書長辦公室工友與立法委員公務座車駕駛係屬勞動部核定公告適用「勞動基準法」第 84 條之 1 規定之工作者。惟查除公務座車駕駛外，技工、工友早已適用週休二日，與其他正常工時之勞工無異，有重新檢討公告之必要。爰要求勞動部針對目前仍適用責任制規定之工作者持續檢討，以確保勞工權益。	<p>一、自 100 年起至今，本部已陸續廢止 57 項工作者繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，並將持續檢討。</p> <p>二、本項業於 107 年 5 月 3 日以勞動條 3 字第 1070130685 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十三)	勞動部訴願決定書，攸關民眾救濟權益，決定書內容所引據之相關函釋，為訴願決定之參據。對於引用之函釋，應建置於勞動法令查詢系統，公開供民眾查詢，以落實政府資訊公開法之規定，並保障人民行政救濟權利。對於立法院立法委員之勞動法律提案，勞動部應予審慎研議及加以分析，充分說明可否採據之理由，並提出可行之法制建議，以周延勞動法制及維護勞工權益。	<p>一、本部對於訴願決定書內所引用之函釋，均已建置於勞動法令查詢系統，確保民眾可以查得並利用。另本部之行政解釋，如有不合時宜應予廢止或停止適用者，於完成相關法程序後，勞動法令查詢系統亦配合更新，使民眾能查得最新之勞動法令資訊，確實保障人民知的權利。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 20 日以勞動法制字第 1070165222 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十四)	勞動部應積極配合司法院推動建構勞動事件審理機制，以協助勞工降低訴訟障礙。另為保障勞工行政救濟之權益，應儘量使訴願人及勞工保險爭議審議申請人有到會陳述意見之機會，並增進訴願及爭議審議審理之效能。	<p>一、本部於辦理勞工行政事務之訴願業務及勞工保險、就業保險爭議審議案件時，對於申請人到會陳述意見之機會均予以保障及落實。107 年訴願及勞工保險爭議審議共計有 47 件訴願人及申請人到會陳述之案件。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		二、本項業於 107 年 4 月 23 日以勞動法制字第 1070165221 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
(四十五)	近年來，隨著資訊技術發展與公共行政思維演進，政府開放資料已日漸成為施政之重要原則、方針，亦逐步展現其有助公眾參與治理、提升行政效能等諸多正面效益。按勞動部做為全國勞工行政最高主管機關，執掌勞動力市場治理業務，施政牽動整體社會、經濟發展，影響勞工安全福祉甚鉅，自應妥為資訊技術、資料科學之應用。惟查目前，勞動部之政府開放資料殘缺且資料建置不足，以致眾多應用受限；諸如各地勞檢裁罰記錄之公告格式不一、函釋查詢缺漏、職業安全傷病之各相關資料庫欠缺整合，均有改進餘地。綜上，為強化我國勞工行政效能，精進服務、治理，爰要求勞動部就推動政府開放資料事宜成立專責工作小組，並邀集相關學者、專家、團體，共商於 107 年度辦理「勞動黑客松」活動；以引入民間專業社群力量，提升政府開放資料質量，激發創新應用。	<p>一、為辦理勞動黑客松活動，本部已召集議題相關單位組成工作小組，並於 107 年 3 月 2 日、4 月 9 日及 4 月 11 日邀集外部專家進行意見交流及研擬活動議題、期程等，後於 8 月 22 日完成招標作業，並於 12 月 8 日順利辦理完成黑客松競賽活動。</p> <p>二、本項業於 107 年 12 月 27 日以勞動訊 3 字第 1070160326 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十六)	對勞動現狀之了解，乃勞工保護之基礎。然新住民與未滿 18 歲之受僱者，常受雇於規模極小之事業單位或處於非典型勞動，致使難以透過勞保資料等勞動統計資料，了解其勞動現況。致使此類族群之勞動權益易受侵害。做為勞動主管機關，勞動部應與相關單位如內政部移民署、大陸委員會、教育部、衛生福利部、行政院主計總處等共同研議如何建立新住民與未滿 18 歲之受僱者勞動條件之調查、盤點機制。上開機制可設法結合既有之其他調查，或相關群體之服務措施，以提升調查之效率。	<p>一、各級政府之統計業務均按統計法、各級政府及中央各機關統計範圍劃分方案與相關法規辦理，以避免重複、遺漏及兼顧資料時效性與完整性。</p> <p>二、有關新住民勞動統計：內政部依其統計範圍權責，自 92 年起每 5 年辦理外籍與大陸配偶生活需求調查，107 年辦理第 4 次調查，並已多次邀集相關機關（包括教育部及本部等），研訂調查問卷，預計於 108 年 6 月公布調查結果。</p> <p>三、有關未滿 18 歲之受僱者勞動條件調查：衛生福利部、教育部、行政院主計總處及本部均依業管權責辦理相關的公務、調查統計及協助措施。</p> <p>四、為提升未滿 18 歲受僱者之就業安全及勞動權益，本部對青少年勞工常見職場安全危害，製作有安全衛生宣導資料，並請相關單位協助宣導，另針對僱用青少年較多之事業單位實施專案檢查，以保障其工作權益。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
		五、本項業於 107 年 5 月 3 日以勞動統 1 字第 1070110076 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
(四十七)	工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線，「勞資爭議處理法」第 54 條定有明文。另按勞資 3 字第 1010126744 號令關於設置糾察線的定義，係指工會為傳達罷工之訴求，於雇主營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工，及設置糾察線時的各種應注意事項。惟觀 106 年 11 月於新竹發生之勞資爭議事件，工會經法定程序宣告罷工後，於現場設置罷工糾察線，地方警政人員未經詳查即強行執法逮捕，恐有法治教育不足之虞。自 100 年勞動部(原勞工委員會)與內政部警政署共同研擬罷工及設置糾察線之處理原則後，後續之宣導亦應有其必要。爰請勞動部持續與內政部警政署合作，積極辦理宣導課程與建立相關之勞資爭議處理原則，並於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	<p>一、本部為明確勞資爭議處理法第 54 條第 1 項有關設置糾察線之定義及應注意事項，業於 101 年 8 月 20 日以勞資 3 字第 1010126744 號令釋在案，並於 107 年 6 月 4 日以勞動關 3 字第 1070126725 號函再次重申行政機關間應落實聯繫窗口之建立，使工會依法宣告罷工及設置糾察線時，能預為擬定相關應處作為，本部將持續與內政部警政署合作辦理宣導會，以加強警政人員對勞資爭議處理法相關內容之概念。</p> <p>二、本項業於 107 年 6 月 19 日以勞動關 3 字第 1070126596 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(四十八)	我國工會組織率常年偏低，100 至 105 年企業及產業勞工工會組織率分別為 7.0%、7.1%、7.4%、7.3%、7.3%、7.3%。工會組織率未能提升導致勞資關係無所潤滑，導致勞資糾紛增多。又現行我國以職業工會為大宗，然職業工會協調勞資關係之能量偏低，常見以勞保加保為其主要業務，無法有效發揮勞工工會之功能。爰要求勞動部研擬提升我國工會組織率至 OECD 平均組織率 16.9%，及強化工會及勞工勞動意識能量之目標及政策，加強勞工工會能量，確保工會自主運作，以實現勞動權益之保障。	<p>一、查工會法於 100 年 5 月 1 日修正施行時，對於工會之籌組規範已有相當程度之開放，並新增企業工會、產業工會及職業工會等類型之工會，使勞工得以更多元方式籌組工會，截至 106 年底止，我國企業勞工工會組織率已達 15.6%，與其他亞洲鄰近國家雖未有明顯差距，惟仍將持續檢討工會法制，推動工會組織發展列為重要施政目標。另本部除刻正進行聽取各界對工會法修法意見外，亦加強輔導工會成立及自主運作之相關措施，以提升勞工籌組工會意識，穩定工會會務之運作。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 1 字第 1070126475 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	項次	辦理情形
(四十九)	<p>據 105 年「人力運用調查」統計，105 年 5 月就業人數為 1,124 萬 7,000 人，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者為 79 萬 2,000 人，占全體就業者之 7.04%，較 104 年度增加 1 萬 1,000 人，其中從事臨時性或人力派遣工作者(與部分時工作者具重疊性)62 萬 1,000 人，為全體就業者之 5.52%。顯示部分時間、臨時性或人力派遣工作者有增加趨勢。勞動部自 103 年即進行「派遣勞工保護法」草案研議，至今遲未完成草案。為保障派遣勞工權益，勞動部應儘快溝通凝聚共識，完成勞動派遣法制化作業，確保派遣勞工權益。</p>	<p>一、為強化派遣勞工權益保障，107 年將賡續辦理派遣專案檢查及派遣業者勞動法令講習，並持續檢討研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等相關行政指引，納入派遣勞工轉正職相關注意事項；同時，將持續與行政院人事行政總處、行政院公共工程委員會共同合作提升公部門派遣勞工權益，並檢討各機關使用派遣勞工情形及其他人力替代方案。另為建構派遣勞工保護法制，本部前於 103 年完成「派遣勞工保護法」(草案)，並報請行政院審查，惟其中限制派遣勞工使用條款，因勞雇團體未具共識，行政院於 105 年退回並請本部再行檢討研議。本部持續積極蒐集各界意見，並加強與勞雇團體溝通，期於立法共識凝聚後，儘速推動相關法制作業。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 2 字第 1070126433 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(五十)	<p>鑑於勞動派遣人力已存在我國勞動市場多年，近年來企業之人力資源管理趨向二元化，然而勞動派遣之三方關係與傳統之勞雇存有差異，現行勞動法令制度以傳統勞雇關係為前提之設計，對於勞動派遣勞工之保障恐未盡周延，要求勞動部應儘速完成聽取工會等相關團體意見，以完備勞動派遣法制化作業，以確保派遣勞工之勞動權益。</p>	<p>一、本部前於 103 年完成「派遣勞工保護法」(草案)，並報請行政院審查，因勞雇團體未具共識，行政院於 105 年退回並請本部再行檢討研議。本部將持續蒐集意見，並加強與勞雇團體溝通，另為強化派遣勞工權益保障，107 年將賡續辦理派遣專案檢查及派遣業者勞動法令講習，並持續檢討研修「勞動派遣權益指導原則」、「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」等相關行政指引，納入派遣勞工轉正職相關注意事項；同時，將持續與行政院人事行政總處、行政院公共工程委員會共同合作提升公部門派遣勞工權益。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	項次	辦理情形																																			
		<p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 2 字第 1070126434 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>																																			
(五十一)	<p>「大量解僱勞工保護法」第 4 條第 1 項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於 60 日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示之。本規定乃為保障勞工「知」的權利，使勞工得以預為安排，於被解僱前先行接受職業訓練、尋求就業輔導，甚至著手蒐集資料、保全證據，以備將來與雇主協商或訴訟之需。此外，事業單位大量解僱勞工，將對當地之區域安定及就業市場造成相當之衝擊，本規定亦旨在使主管機關及早預知大量解僱情事之發生，以便即時採取相應措施。實務上，事業單位往往漠視前開規定，在毫無預警之情形下大量解僱勞工，除使主管機關無法預為因應外，亦導致被解僱勞工之家庭頓失經濟來源、生活銜接出現困難，更因事發突然，致使本即處於弱勢地位之勞工身陷更為被動之處境，難以向雇主爭取合理權益。例如去(105)年底發生的復興航空解散案，以及今(106)年初的立益紡織關廠案，雇主儼然並不畏懼最高僅 50 萬元之罰鍰，寧可罰錢了事亦不願依法踐行預告程序。</p> <p>觀察近 5 年事業單位違反「大量解僱勞工保護法」第 4 條第 1 項裁罰案件統計(如附表)，可發現違法件數未有顯著減少趨勢，今(106)年 1-8 月累積件數甚至已超過 104 年全年總和，每月平均違法件數更僅次於 103 年。以裁罰金額而言，5 年來平均金額僅 10 萬元出頭，今(106)年截至 8 月為止，更是全部僅以法定最低金額 10 萬元裁罰。依法定最高罰鍰金額 50 萬元裁罰，對許多事業單位而言都已經不痛不癢了，區區 10 萬元罰鍰，又能有多少遏止違法之效果？主管機關顯有裁量怠惰情事。</p> <p>附表：近 5 年事業單位違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項裁罰案件統計</p> <table border="1" data-bbox="252 1733 948 2069"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>件數</th> <th>每月平均件數</th> <th>罰鍰總金額</th> <th>每件平均罰鍰金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>102</td> <td>50</td> <td>4.167</td> <td>5,100,000</td> <td>102,000</td> </tr> <tr> <td>103</td> <td>59</td> <td>4.917</td> <td>6,300,000</td> <td>106,780</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>36</td> <td>3</td> <td>3,700,000</td> <td>102,778</td> </tr> <tr> <td>105</td> <td>44</td> <td>3.667</td> <td>4,700,000</td> <td>106,818</td> </tr> <tr> <td>106(1-8月)</td> <td>39</td> <td>4.875</td> <td>3,900,000</td> <td>100,000</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>228</td> <td>4.071</td> <td>23,700,000</td> <td>103,947</td> </tr> </tbody> </table>	年度	件數	每月平均件數	罰鍰總金額	每件平均罰鍰金額	102	50	4.167	5,100,000	102,000	103	59	4.917	6,300,000	106,780	104	36	3	3,700,000	102,778	105	44	3.667	4,700,000	106,818	106(1-8月)	39	4.875	3,900,000	100,000	總計	228	4.071	23,700,000	103,947	<p>一、為推動大量解僱預警通報查訪機制，除現行法定五項預警通報指標外，本部於 106 年針對臺灣證券交易所股份有限公司規範上市(櫃)公司應公開之重大訊息建置「大量解僱預警情事重要系統」，供地方主管機關查詢，以利其隨時掌握轄內事業單位之經營現況並適時入廠查訪。另為督促雇主確實履行大量解僱勞工保護法所定通知及公告揭示大量解僱計畫書之義務，本部業於 107 年 4 月 24 日以勞動關 3 字第 1070126331 號函請各地方主管機關於轄內事業單位未依法履行通知或公告揭示義務時，應就事業單位之規模、解僱人數或違反情節等事項，衡酌罰鍰金額，不宜逕以最低金額裁罰，以達改善事業單位違法情事之目的。又本部將持續強化大量解僱預警通報機制，並責成地方主管機關督促所轄事業單位依法履行通知、公告揭示及協商等法定義務，俾確保勞工權益及維護社會安定。</p> <p>二、本項業於 107 年 4 月 27 日以勞動關 3 字第 1070126394 號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
年度	件數	每月平均件數	罰鍰總金額	每件平均罰鍰金額																																	
102	50	4.167	5,100,000	102,000																																	
103	59	4.917	6,300,000	106,780																																	
104	36	3	3,700,000	102,778																																	
105	44	3.667	4,700,000	106,818																																	
106(1-8月)	39	4.875	3,900,000	100,000																																	
總計	228	4.071	23,700,000	103,947																																	

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項		辦理情形
項次	內容	
	<p>籲請勞動部檢討並強化大量解僱預警機制，細緻化各項預警指標，以期有效減少突襲解僱之違法件數，並確實督促各縣市政府勞動局依個案違法情節裁罰適當金額，而非一概逕依最低金額裁罰，導致遏阻成效不彰、法規形同虛設。</p>	
(五十二)	<p>勞動部現行(74)台內勞字第357972號函釋指出，值日(夜)係指事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工同意後，所安排勞動於工作時間外，從事非勞動契約約定之工作；因非正常工作之延伸，得不認屬工作時間，不須給付延長工時工資，由勞雇雙方就值日(夜)津貼自行依「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」協商議定。前述函釋係民國74年公告，近年勞動意識高漲，勞動條件改善之呼聲不斷。值日(夜)時間所從事者雖非勞動契約內約定之工作，而係收轉文件或電話、巡邏事業場所等業務，惟難認其於前述值日(夜)期間內不受雇主指揮監督，而得自由支配其時間運用。又值日(夜)之津貼若由勞雇雙方自行依「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」協商議定，易因勞資關係不平等及前述應行注意事項不具拘束力，而導致勞工權益受損。爰要求勞動部邀集國內勞資及專家學者代表共同研商檢討前述函釋，以實現勞動權益之保障。</p>	<p>一、本部已於107年4月18日邀集學者專家、各部會及縣市政府召開「研商事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項檢討事宜」會議，後續將參考與會專家學者及代表意見，審慎研議。</p> <p>二、本項業於107年5月2日以勞動條3字第1070130688號函復立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(五十三)	<p>我國醫師預計於108年9月正式納入「勞動基準法」，惟勞動部與衛生福利部尚未就住院醫師之每週工時上限、每日工作時間上限等諸多醫師適用「勞動基準法」之事項進行釐清及協調。醫師納入「勞動基準法」除牽涉醫師人才培育規劃及醫院人力配置調度外，更攸關民眾就醫權益，爰要求勞動部應與衛生福利部、教育部及銓敘部等機關積極協調，並與外界溝通，以順利於108年9月如期納入，以改善醫師勞動條件並兼顧民眾就醫權益。</p>	<p>一、本部現已參與衛生福利部有關法案配套研商小組，就受僱醫師納入勞動基準法適用相關議題進行討論，經審慎評估，本部已於107年11月30日預告，擬先指定「醫療保健服務業之受僱住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)」自108年9月1日起適用勞動基準法。由於各界對於本議題多有關注，本部將持續留意輿論意見，並積極溝通說明，俾儘速完成相關法制作業。</p> <p>二、本項業於107年4月23日以勞動條1字第1070130647號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(五十四)	<p>我國醫療工作人員工時過長、過勞之情形普遍，然而根據105及106年衛生福利部醫療機構身心健康保護專案檢查，分別有51.2%及36.5%之受訪醫療機構未落實過勞預防措施。又根據勞動部103至105年進行之醫療院所</p>	<p>一、為督促醫療院所確實遵守勞動法令，本部已加強宣導，每年亦規劃實施醫療院所勞動條件專案檢查，並將專案檢查結果函送衛生</p>

勞動部
立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表
 中華民國 107 年度

決 議 、 附 帶 決 議 及 注 意 事 項	辦 理 情 形
項 次	內 容
	<p>勞動條件專案檢查結果，各年處分率各為 58.25%、32.28%及 19.21%，醫療院所前五大最常違反之規定分別為「勞動基準法」第 24 條(延長工時工資)、第 32 條(延長工作時間)、第 30 條第 6 項(記載勞工出勤情形)、第 36 條(例假日)及第 30 條第 5 項(置備出勤紀錄)等，顯示勞動條件仍有待改善。爰要求勞動部會商衛生福利部檢討、改善醫療院所勞動條件，並依醫療機構之特殊性質提出勞動條件建議，以保障醫病權益。</p>
(五十五)	<p>鑒於醫師納入「勞動基準法」除涉及醫師勞動權益之維護外，亦與醫療體系之健全發展密不可分，更攸關民眾醫療品質，要求勞動部應持續與外界溝通解決爭議，並洽商教育部、衛生福利部及銓敘部等部會協調處理，並循序推動。</p>
(五十六)	<p>我國現行勞動基準法之罰則部分，其額度與手段是否能夠節制惡劣資方，頗有疑慮。多家重大違規之大型企業營收與罰款金額不成比例，導致部分資本雄厚之惡質企業有恃無恐，屢勸不聽，嚴重侵害勞工身心健康並造成勞資雙方關係緊張。如著名零售、交通、電子、保全和物流業者，違法次數連年高居排行榜，勞工過勞致身心健康巨大傷害、工安事件等頻傳，顯見罰則對於企業並無拘束力，現行法規無法確實保障勞工之工作安全。有鑑於勞動基準法將往「彈性」方向開放，對於勞工「安全」的保障也應予提升。爰要求勞動部全面檢討勞動條件法規，包含「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「性別工作平等法」等罰則部分，如加重罰金／鍰、勒令停工等手段，儘速研擬並修法，以警惕不良資方、保障勞工權益。</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
(五十七)	<p>我國生育率長期偏低，近 10 年平均生育率僅 1.1，少子化問題已嚴重影響國家發展。其原因之一乃隨我國經濟發展，婦女勞動參與率提高，然而關於母性保護及保障懷孕婦女之相關法制仍落後國際標準，造成女性擔憂職場懷孕或育兒歧視等原因而致。現行我國「性別工作平等法」婦女產假日數僅 8 週，然而依「國際勞工組織母性保護公約」，關於產假規定已自 12 星期提升至 14 星期，甚至於「母性保護建議書」進一步建議各國將產假提升為 18 星期。此外，我國雖提倡男女平等，男女共同分擔育兒成本。惟我國「性別工作平等法」僅訂有 5 天之陪產假，仍有不足，爰要求勞動部研議增加現行產假及陪產假日數之可行性，以促進完善職場生育環境。</p>	<p>一、性別工作平等法明定禁止雇主因受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒予以歧視，倘雇主違反者，將處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>二、有關增加我國產假週數及薪資公共化之可行性，除需凝聚社會共識外，尚需跨部會共同研議，本部將持續蒐集各界意見。另有關陪產假規定，與國際相較，天數尚屬合宜，是否再調高陪產假日數，因涉及雇主人力調配及勞雇權益之衡平，且併涉公務人員、教育人員及軍職人員之請假規定，建議仍須慎酌。</p> <p>三、本部每年與各縣市政府辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」至少 26 場次，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管道（臉書及手機簡訊）加強相關政策之宣導。</p> <p>四、本項業於 107 年 4 月 23 日以勞動條 4 字第 1070130623 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(五十八)	<p>我國生育率長期偏低，近 10 年平均生育率僅 1.1，少子女化問題已嚴重影響國家發展。其原因之一乃隨我國經濟發展，婦女勞動參與率提高，然而母性保護及保障懷孕婦女之相關法制尚有不足，造成女性擔憂職場懷孕或育兒歧視等原因而致。現行我國產假日數僅 8 週，然而依「國際勞工組織母性保護公約」，關於產假規定已自 12 星期提升至 14 星期，甚至於「母性保護建議書」進一步建議各國將產假提升為 18 星期。我國雖提倡男女平等，男女共同分擔育兒成本，惟我國「性別工作平等法」僅訂有 5 天之陪產假，不利男性參與產婦之產後恢復、新生兒之照顧。爰要求勞動部持續檢討現行產假及陪產假日數不足之處，以促進完善職場生育環境。</p>	<p>一、有關檢討延長產假週數及薪資公共化之可行性，除需凝聚社會共識外，尚需跨部會共同研議，本部將持續蒐集各界意見。另有關陪產假規定，與國際相較，天數尚屬合宜，是否再調高陪產假日數，因涉及雇主人力調配及勞雇權益之衡平，且併涉公務人員、教育人員及軍職人員之請假規定，建議仍須慎酌。</p> <p>二、本部每年與各縣市政府辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」至少 26 場次，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續</p>

勞動部

立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表

中華民國 107 年度

決議、附帶決議及注意事項	內容	辦理情形
		<p>透過多元化管道（臉書及手機簡訊）加強相關政策之宣導。</p> <p>三、本項業於 107 年 4 月 25 日以勞動條 4 字第 1070130626 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
(五十九)	<p>107 年度勞動部單位預算「勞動條件及就業平等業務」之「促進職場平權，落實就業平等」中編列業務費 280 萬 6 千元。查「辦理協助育嬰留職停薪之受僱者返回職場之措施」所提供的資源包括：職業訓練、就業服務、法律諮詢及訴訟扶助。然根據 105 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查計畫之統計結果表，勞工對政府提供職業訓練資源之認知、需求及使用情形；勞工對政府提供就業服務資源之認知、需求及使用情形；勞工對政府提供法律諮詢及訴訟扶助之認知、需求及使用情形，顯示平均僅有四成民眾知悉前開資源，亦有近七成表示沒有需要該項資源，其中表示有需要者，亦僅有 5% 的民眾有使用相關服務，顯見勞工對該項資源之認知仍貧乏，勞動部實有加強宣導之必要。次查，相同之樣本數下，僅有四成的人知悉前開資源，卻同時有八成民眾滿意之情形，顯示問卷設計不當，難以凸顯民眾對於該生活及衡平的資源需求及其滿意程度，有修正之必要。據上，要求勞動部於 3 個月內提出檢討修正「辦理協助育嬰留職停薪之受僱者返回職場之措施」調查內容，研擬改善方案以提升民眾對該項資源之認知，並向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。</p>	<p>一、為確保受僱者育嬰留職停薪期滿後能順利回到工作崗位，本部訂定「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，主動提供受僱者及雇主可利用之資源，並辦理相關宣導及協助措施，包括編印育嬰留職停薪復職協助措施宣傳摺頁及加強申請育嬰留職停薪勞工復職期間權益通知等。</p> <p>二、有關「辦理協助育嬰留職停薪之受僱者返回職場之措施」調查問卷設計，將於下次辦理調查時，針對其表示對政府相關措施有需求，但未使用該項措施之受訪者，進一步詢問其未使用該項措施之主要原因，俾供政策檢討參考。</p> <p>三、本項業於 107 年 5 月 17 日以勞動條 4 字第 1070130770 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>