

原住民族工作權保障法部分條文修正草案總說明

原住民族工作權保障法(以下簡稱本法)自九十年十月三十一日公布施行,其後僅因應政府組織改造,於一百零四年二月四日修正公布第三條中央主管機關名稱。

憲法第五條規定:「中華民國各民族一律平等。」憲法增修條文第十條第十二項規定:「國家應依民族意願,保障原住民族之地位及政治參與,並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展……。」原住民族基本法第十七條第一項明定:「政府應保障原住民族工作權,並針對原住民社會狀況及特性,提供職業訓練,輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照,健全原住民就業服務網絡,保障其就業機會及工作權益,並獲公平之報酬與升遷。」基於上開憲法、憲法增修條文及原住民族基本法規定之意旨,國家具有保障扶助並促進原住民族發展之義務。

由於國內整體社會環境變遷,雖近年原住民族失業率已自九十年之百分之十四點八六下降至一百十一年之百分之三點六六,惟原住民族長期居於就業市場劣勢地位,近二十年來平均工作收入於全體民眾中仍為偏低,迄今仍有高達逾新臺幣一萬元之差距,從事非典型工作比率依然偏高,顯示原住民族之社會地位處於相對結構性不平等處境,尚未獲改善,本法現行規定已無法符合實際需求,有進行全面檢討之必要。

依本法現行規定,公部門進用原住民之保障,主要以五種職務類別人員為限,無論就職務型態及進用比率,均有所不足。考量公部門應率先承擔保障原住民族就業之責,積極提供增進原住民族長期穩定之工作機會,以翻轉原住民族職務類型;另盱衡各政府部門施政,亦應納入多元意見,尊重原住民族實際需求,落實跨域協調整合原住民族業務,爰本次修正原住民族地區與非原住民族地區公部門進用原住民比率,以各該地區實際原住民族人口分布情況設算不同進用比率,以落實原住民族工作權實質平等之憲法人權保障義務。

又司法院釋字第七一九號及第八一〇號解釋,均肯認課予政府採購得標廠商於履約期間依一定比例進用原住民之措施係為維護重要公共利益,符合平等原則及比例原則。惟司法院釋字第八一〇號解釋進一步揭櫫

以劃一方式計算代金金額，針對特殊個案情形，得標廠商應繳納代金金額超過政府採購金額，可能造成顯然過苛情狀，應設適當調整機制，有關機關應於該解釋公布之日起二年內依其解釋意旨修正，爰本法有關代金之計算方式亦有待檢討修正。

綜上，為積極實踐憲法及其增修條文規定，回應司法院釋字第七一九號與第八一〇號解釋意旨及落實總統原住民族政策主張，擴大進用原住民族之職務型態，以增加上萬之新工作機會，爰擬具本法部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、擴大各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構進用原住民族之職務型態，朝不限特定職務類別，鼓勵職業流動，放寬機關（構）等進用多元人力之彈性，以增加原住民族就業機會。（修正條文第四條）
- 二、原住民族地區之原住民人口分布較為集中，政府制定公共政策須直接回應原住民族需求，宜有原住民族人才作為溝通協調窗口，位於原住民族地區之各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構亦擴大進用原住民族之職務型態，且進用原住民人數不得低於其員工總人數百分之三；位於原住民族地區之縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所，則依其所轄地區之原住民族人口比率進用原住民。（修正條文第五條）
- 三、為落實司法院釋字第八一〇號解釋意旨，針對得標廠商應繳納代金金額超過採購金額一定比率，造成個案顯然過苛情狀，授權中央主管機關訂定減輕機制相關事項之辦法。（修正條文第十二條）
- 四、增訂各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構如進用困難致未達法定進用原住民比率者，得免繳代金，並就進用困難認定基準等事項，授權中央主管機關另以辦法定之。（修正條文第二十四條）
- 五、配合本次修正之部分條文須時緩衝，爰另行規定施行日期以為過渡期間。（修正第二十六條）

原住民族工作權保障法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及經濟生活，特制定本法。</p>	<p>第一條 為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。 <u>本法未規定者，適用其他法律之規定。</u></p>	<p>一、按原住民族基本法第二條第二款規定，原住民係指原住民族之個人。本法立法目的係為促進整體原住民族就業，爰前段規定酌作文字修正。</p> <p>二、本法與其他法律之適用順序關係仍須視個案判斷，並不因為後段規定而取得相對於其他所有法律之特別法地位，反將因此衍生爭擾，爰依現行法制作業通例，刪除後段規定。</p>
<p>第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 本法所稱原住民族地區，指依原住民族基本法第二條第三款規定核定之地區。</p>	<p>第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 第五條第四項 本法所稱原住民族地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。</p>	<p>一、現行條文未修正並列為第一項。</p> <p>二、現行條文第五條第四項移列增訂為第二項，說明如下： (一)原住民族地區之定義，屬本法之總則事項，爰將現行條文第五條第四項規定移列至第二項，以資明確。 (二)現行條文第五條第四項就「原住民族地區」之定義與原住民族基本法第二條第三款規定相同，為避免重複，爰援引該款規定並酌修文字。</p>
<p>第二章 <u>穩定就業措施</u></p>	<p>第二章 比例進用原則</p>	<p>配合修正條文第四條及第五條擴大公部門進用職務類別，積極促進原住民族穩</p>

<p>第四條 各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣及原住民族地區外，其員工總人數一百人以上者，進用原住民人數不得低於員工總人數百分之一。</p> <p>前項所定員工總人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險人數為準；進用原住民人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每日參加公教人員保險及勞工保險人數為準，並以整數計算，未達整數部分不予計入。</p> <p>前項員工之投保薪資未達基本工資者，不計入員工總人數。但原住民員工之投保薪資達基本工資二分之一者，進用二人得以一人計入進用原住民人數。</p> <p>依法核予留職停薪、經資遣或退休仍繼續參加公教人員保險或勞工保險、員額凍結及列管出缺不補者，不計入員工總人數。但留職停薪、出缺不補之員額為原住民者，計入進用原住民人數。</p>	<p>第四條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：</p> <p>一、約僱人員。</p> <p>二、駐衛警察。</p> <p>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</p> <p>四、收費管理員。</p> <p>五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</p> <p>前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。</p> <p>第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</p>	<p>定就業，爰修正本章章名。</p> <p>一、第一項規定進用原住民職務類別設為「非技術性」且「未具公務人員任用資格」之人員，難以增進原住民長期穩定之工作機會及專業技能，爰刪除進用職務類型規定，修正以其組織內「全部員工總人數」為計算基準，擴大職務類型，破除職務刻板印象與就業歧視及保留公部門人力進用多元彈性。所定進用比率及適用主體說明如下：</p> <p>(一)根據內政部人口統計資料，一百十年原住民族人口數已逾五十八萬人，與九十年相較，原住民族人口占全國總人口比率已從百分之一一提升至接近百分之三，且仍持續增長。又查歷年公部門絕大多數均能足額甚至超額進用原住民，顯示擴大公部門進用原住民之職務類型，負擔尚無過重之虞。</p> <p>(二)按司法院釋字第七一九號解釋意旨，為促進原住民族就業、改善其經濟與社會狀況，國家仍應透過具體政策及作為，增進</p>
---	---	--

		<p>原住民族長期穩定之工作機會，積極實踐原住民族工作權之保障。查「歷年原住民族就業狀況調查報告」，近二十年來原住民族平均每月工作收入低於全體民眾，迄今仍有高達新臺幣一萬元之差距；且從事非典型工作比率及失業率亦高於全體民眾，顯示原住民族整體結構性社會經濟不平等地位及不利就業處境仍未獲改善，實有擴大公部門進用原住民族職務類型之必要，以增加提供原住民族穩定就業及收入之機會。</p> <p>(三)為明確區別本條適用主體為非原住民族地區之公部門，爰增訂原住民族地區除外之文字，並為明確其適用主體包括機關所設附屬機構，併酌修文字；另考量組織規模小之公部門，人事進用較無彈性，爰規定員工總人數一百人以上之公部門為適用主體，並定明其進用原住民人數下限比率為員工總人數百分之一。</p> <p>二、配合第一項刪除進用</p>
--	--	--

		<p>職務類型規定，及修正員工總人數一百人以上公部門進用原住民人數不得低於員工總人數百分之一之基準，爰修正第二項，定明「員工總人數」之計算係以公部門為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險合計人數為準，據以計算當月應進用原住民人數，並刪除「每滿五十人未滿一百人」之文字；另定明進用原住民人數計算方式，以「每日在保」之原住民人數為準，俾符本法實際促進原住族就業之立法意旨，並避免公部門僅當月一日未足額進用，致應繳納整月代金，如公部門依其為投保單位之當月一日參加公教人員保險及勞工保險人數，計算其當月應進用之原住民人數為一名，則無論公部門於何日為原住民辦理加保，均自加保日起即計入其進用原住民人數，較諸僅以「每月一日在保」之原住民人數為計算基準，可避免原住民於當月一日未保，縱公部門於當月二日為其加保，公部門仍應繳納整月代金之</p>
--	--	--

		<p>不利情形。另就進用原住民人數之計算併定明取至整數，即小數點後無條件捨去，明確計算方式。</p> <p>三、增訂第三項，並將現行第三項移列第四項，定明不計入員工總人數事由，包括投保薪資未達基本工資者、依法核予留職停薪、經資遣或退休而仍繼續參加公教人員保險或勞工保險者、員額凍結及出缺不補者，以因應政府組織再造，並鼓勵公部門宜優先進用原住民員工為編制內正式職員，提供長期穩定就業機會。另為維持機關用人彈性及促進原住民族就業，於第三項定明進用原住民員工二人之投保薪資達基本工資二分之一及於第四項但書規定留職停薪及出缺不補之員額具原住民身分者，均得計入進用原住民族人數。</p>
<p>第五條 <u>位於原住民族地區之各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構，其進用原住民人數不得低於員工總人數百分之三。但其所在地區之原住民族人口比率低於百分之三者，依其原住民族人口比率進用原住民。</u></p>	<p>第五條 <u>原住民族地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：</u></p> <p><u>一、約僱人員。</u></p> <p><u>二、駐衛警察。</u></p> <p><u>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</u></p>	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>(一)刪除進用職務類型規定，理由同修正條文第四條說明一序文與(一)及(二)。</p> <p>(二)因多數位於原住民族地區之公部門依現行規定均能足(超)額進用，且原住民族人口</p>

<p><u>位於原住民族地區之縣(市)政府、鄉(鎮、市、區)公所，依其所轄地區之原住民族人口比率進用原住民。</u></p> <p><u>前二項所定之原住民族人口比率，由中央主管機關每十年公告之。</u></p> <p><u>第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用前條第二項至第四項規定。</u></p>	<p><u>四、收費管理員。</u></p> <p><u>五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</u></p> <p><u>前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</u></p> <p><u>原住民族地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。</u></p> <p><u>本法所稱原住民族地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。</u></p>	<p>占全國總人口比率已提升至接近百分之三，爰本項定明位於原住民族地區公部門進用原住民比率下限為員工總人數百分之三，但為使原住民族地區公部門務實進用原住民，爰增訂依其所在地區原住民族人口比率進用之但書規定，以利推動。</p> <p>二、鑒於原住民族地區原住民人口分布較為集中，政府制定公共政策更須直接回應原住民族需求，更須多加運用原住民族人才作為溝通協調窗口，爰增訂第二項規定位於原住民族地區之縣(市)政府及鄉(鎮、市、區)公所，進用原住民不得低於所轄地區原住民族人口比率。</p> <p>三、增訂第三項規定第一項但書及第二項所定之原住民族人口比率，授權中央主管機關每十年公告，避免浮動比率，以符實際。</p> <p>四、增訂第四項員工總人數及進用原住民人數之計算準用修正條文第四條第二項至第四項規定，以使相關人數計算方式一致。</p> <p>五、現行第二項列為出缺</p>
---	--	---

		<p>不補人員不予列入員工總額計算之規定，考量增訂之第四項規定已定明第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用修正條文第四條第二項至第四項規定，爰予刪除；另配合公部門員工總人數改以其為投保單位之參加公教人員保險及勞工保險之人數計算，現行第三項原住民族地區公務人員進用原住民比率規定，併予刪除；另現行第四項業移列修正條文第二條第二項規定，亦予刪除。</p>
第八條（刪除）	<p>第八條 原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。 二、合作社法第七條已明定合作社得免繳所得稅及營業稅，且本法自九十年十月三十日公布施行，迄今業逾現行條文但書所定之六年內應免徵所得稅及營業稅之期限，爰予以刪除。</p>
第四章 政府採購 <u>促進就業措施</u>	第四章 <u>公共工程及政府採購之保障</u>	<p>按政府採購法第二條規定所稱採購，指工程之定作、財務之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等，不以公共工程為限，另為符本章規範意旨，爰修正本章章名。</p>
第十一條 各級政府機關 <u>（構）</u> 、公立學校及公營	第十一條 各級政府機關、公立學校及公營事業機	<p>為明確本文所定適用主體包括機關所設附屬機構，另</p>

<p>事業機構，辦理位於原住民族地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。</p>	<p>構，辦理位於原住民族地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。</p>	<p>配合修正條文第二條第二項之原住民族地區定義，爰本文酌作文字修正。</p>
<p>第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。<u>但得標廠商為各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構者，不在此限。</u></p> <p>依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間、數額及相關事項之辦法，由中央勞動主管機關定之。</p> <p><u>第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用第四條第二項至第四項規定。</u></p> <p>得標廠商進用原住民人數未達第一項規定比率者，應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。</p> <p><u>前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。但得標廠商應繳納代</u></p>	<p>第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。</p> <p>依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。</p> <p>得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。</p>	<p>一、考量修正條文第四條及第五條規範各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構負有平時進用原住民之義務，與第一項履約期間短期進用義務有別，爰增訂但書規定得標廠商不含各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構。</p> <p>二、第二項依法制體例，酌作文字修正。</p> <p>三、增訂第三項有關員工總人數及進用原住民人數之計算，準用修正條文第四條第二項至第四項規定，俾公私部門計算員工總人數及原住民族人數之基準一致</p> <p>四、第三項移列為第四項並酌修文字，定明得標廠商未依第一項規定足額進用者，應就其僱用差額人數繳納就業代金，以資明確。</p> <p>五、增訂第五項有關代金之計算方式；又司法院釋字第八一〇號解釋指出以劃一方式計算</p>

<p><u>金金額超過政府採購決標金額一定比率者，得予酌減；其一定比率、減輕機制、金額計算方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u></p>		<p>代金金額，於個案特殊情形，得標廠商應繳納之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛情狀，應予修正，爰為符上開解釋意旨，爰於但書規定得標廠商應繳代金金額超過政府採購決標金額一定比率得予酌減，並就其一定比率減輕機制等事項授權中央主管機關另以辦法定之。</p>
<p>第十三條 政府應鼓勵公、民營事業機構辦理原住民族就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。</p> <p><u>為增進原住民族長期穩定工作機會，政府應鼓勵私立學校、法人、團體及民營事業機構進用原住民。</u></p>	<p>第十三條 <u>中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點，由中央主管機關另定之。</u></p> <p>政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。</p>	<p>一、中央主管機關設置之原住民就業促進委員會為任務編組性質，以行政規則定之即可，爰刪除第一項規定。</p> <p>二、第二項移列為第一項並酌作文字修正。</p> <p>三、為增進原住民族長期就業機會，提升原住民族穩定工作收入，鼓勵民間廠商、私立學校等平時進用原住民，爰增訂第二項規定。</p>
<p>第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民族就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民族人力資料庫，以利推介原住民族就業或參加職業訓練。</p> <p><u>各級政府機關(構)、公立學校與公營事業機構依第四條及第五條規定進用原住民時，得函請各級主管機關推介。</u></p>	<p>第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。</p> <p>各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。</p>	<p>一、第一項所定就業狀況調查、人力資料庫及推介就業涉及整體原住民族，爰酌作文字修正。</p> <p>二、第二項所定「各級政府機關」修正為「各級政府機關(構)」，理由同修正條文第十一條，另酌修文字。</p>

<p>第十八條 原住民勞工因非自願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞動主管機關定之。</p>	<p>第十八條 原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第六章 勞資爭議處理及基金管理</p>	<p>第六章 勞資爭議及救濟</p>	<p>本章之內涵為原住民勞資爭議調解或仲裁委員之指派與就業基金之收支、保管及運用等，爰修正本章章名。</p>
<p>第二十四條 各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構進用原住民人數，未達第四條第一項、第五條第一項或第二項所定比率者，每月應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。</p> <p>前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。</p> <p>各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構因進用困難致未達第四條第一項、第五條第一項或第二項所定比率者，得免繳納代金；其進用困難之認定基準、代金免繳納期間、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>各級政府機關(構)、學校、法人、團體及事業機構進用原住民情形績優者，應予獎勵；其獎勵</p>	<p>第二十四條 本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。</p> <p>前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。</p> <p>各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、第一項所定三年之緩衝期業已屆滿，爰予刪除，另但書有關免繳代金事由將納入第三項授權辦法中規定，爰併予刪除。另配合修正條文第四條及第五條之修正，增列援引項次，並酌作文字修正。</p> <p>二、為明確進用原住民不足一月時之代金計算方式，爰修正第二項規定。</p> <p>三、考量公部門辦理人事作業除需合理作業期間，尚有如現有員額未出缺、提報考試職缺或公開徵才招募期間等不可歸責之進用困難事由，致未能迅即依法定比率足額進用原住民，爰增訂第三項定明得免繳納代金，並授權中央主管機關就進用困難之認定基準等事項另於辦法定之。</p> <p>四、第三項代金屆期不繳納，依法移送強制執行</p>

<p><u>對象、基準、方式及其他相關事項之辦法</u>，由中央主管機關定之。</p> <p><u>中央主管機關為辦理代金收繳及核算相關事宜</u>，得請各級政府機關（構）、學校、法人、團體及事業機構提供留職停薪、資遣、退休、員額凍結、列管出缺不補、公教人員保險及勞工保險等資料，該機關（構）、學校、法人、團體或事業機構無正當理由不得拒絕。</p>		<p>之規定應依行政執行法規定辦理，爰予刪除。</p> <p>五、第四項酌作修正，定明除具進用原住民義務公私部門外，未具進用原住民義務之其他私部門進用原住民情形績優者，如提報原住民族特考職缺或非義務民間企業進用原住民達一定比率者均應予獎勵，以提高其進用意願，促進原住民族穩定就業。</p> <p>六、為使代金查核作業順利推展，俾計算正確金額，相關資料仍有賴權責機關（構）學校、法人、團體及事業機構提供查核比對，爰增訂第五項規定。</p>
<p>第二十六條 本法自公布日施行。</p> <p><u>本法中華民國○年○月○日修正之第四條、第五條、第十二條第一項至第三項及第二十四條第一項至第三項</u>，自公布後三年施行。</p>	<p>第二十六條 本法自公布日施行。</p>	<p>為使公私部門有合理緩衝時間，因應本次修正之擴大進用原住民之職務類型、進用原住民比率及員工總人數、進用原住民人數計算等規定，爰增訂第二項規定；至本次修正之第二項所列規定以外之條文則依第一項自公布日施行。</p>