

拾伍、勞動部主管

勞動部主管計有公務機關 6 個，非營業特種基金單位 2 個，各該單位決算及附屬單位決算非營業部分之審核情形如次（各公務機關歲入、歲出決算之審定相關附表及各項差異之原因分析，附屬單位決算各基金單位之審核相關附表及差異原因說明，暨勞工退休基金新、舊制及積欠工資墊償基金等 3 個特種基金決算之查核等詳細內容，請參閱審核報告相關附冊）：

一、單位決算部分

勞動部主管包括勞動部、勞工保險局、勞動力發展署及所屬、職業安全衛生署、勞動基金運用局、勞動及職業安全衛生研究所等 6 個機關，掌理全國勞工行政、勞工保險、職業訓練及就業服務、跨國勞動力政策及管理、勞動檢查、勞動基金投資運用管理及監理、職業安全衛生促進及研究等業務。茲將 108 年度決算審核結果說明如次：

（一）計畫實施之查核

業務計畫 25 項，下分工作計畫 32 項，包括推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用、強化就業服務網絡，協助民眾適性就業、推動公平之集體勞資關係，強化勞動基準之建立、提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度、完善退休金制度，強化勞動債權保障、鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等等重要施政項目，其中已執行完成者 25 項，尚在執行者 7 項，主要係勞動力發展署桃竹苗分署能源服務職群離心式及螺旋式冰水主機設備、雲嘉南分署電機館工廠環控能源管理及防災數據整合訓練設備等採購案尚未完成，仍須繼續執行。

（二）預算執行之審核

1. 歲入預算數 8 億 1,958 萬元，決算審核結果，審定實現數 8 億 5,683 萬餘元，應收保留數 4,462 萬餘元，主要係勞工保險局、職業安全衛生署應收違反勞工保險條例、就業保險法、勞工退休金條例、職業安全衛生法及勞動檢查法等規定之行政罰鍰，合計決算審定數為 9 億 145 萬餘元，較預算增加 8,187 萬餘元（9.99%），主要係職業安全衛生署收取違反職業安全衛生法及勞動檢查法之行政罰鍰較預計增加。

2. 以前年度歲入轉入數計 1 億 4,736 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 4,279 萬餘元（29.04%）；減免數 1,184 萬餘元（8.04%），主要係依法取得債權憑證，核定辦理註銷之應收行政罰鍰；應收保留數 9,272 萬餘元（62.92%），主要係應收之各項行政罰鍰，尚待繼續收取。

3. 歲出預算數 1,309 億 9,172 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 1,307 億 1,578 萬餘元（99.79%），應付保留數 3,490 萬餘元（0.03%），保留原因詳「（一）計畫實施之查核」說明，合計決算審定數為 1,307 億 5,068 萬餘元，預算賸餘 2 億 4,104 萬餘元（0.18%），

主要係職業工會被保險人參加全民健康保險及勞工保險人數減少，勞動部補助保險費隨減；勞動力發展署及所屬實際進用員額較少之人事費結餘、補（捐）助或委辦計畫經費結餘等。

4. 以前年度歲出轉入數計 2,008 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 1,992 萬餘元（99.19%）；減免數 16 萬餘元（0.81%），主要係勞動力發展署雲嘉南分署委辦計畫經費結餘。

二、附屬單位決算非營業部分

勞動部主管包括（一）作業基金：勞工保險局作業基金；（二）特別收入基金：就業安定基金（含 1 個分基金）等共 2 個單位。茲將 108 年度決算審核結果說明如次：

（一）計畫實施之查核

業務（營運）計畫主要有保險給付、促進國民就業、外籍勞工管理、提升勞工福祉、勞工權益扶助等 5 項，實施結果，因請領勞工保險老年給付人數較預計減少，實際核付之保險支出隨減；或五股訓練場廠房購置案尚未完成，辦理技術士技能檢定學術科試務工作、僱用及就業獎助業務，因報名參加或申請獎助人數較預計減少，暨補助地方政府執行促進國民就業、辦理外籍勞工管理計畫，地方所提需求未如預期；或補助地方政府執行督促事業單位遵守勞動法令實施計畫未能足額進用人力等，致前開 5 項均未達預計目標。

（二）餘絀之審定

1. **作業基金**：決算審核結果，108 年度勞工保險、就業保險及職業災害勞工保護專款之收支餘絀，其中結餘部分悉數提存責任準備，短絀部分以責任準備填補，並由政府補助農民健康保險收支短絀及未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之各項補助等，審定賸餘為零，與預算數相同。

2. **特別收入基金**：決算審核結果，審定賸餘 95 億 3,740 萬餘元，較預算賸餘 52 億 8,819 萬餘元，增加 42 億 4,921 萬餘元，約 80.35%，主要係雇主聘僱外籍勞工人數較預計增加，就業安定費收入隨增；五股訓練場廠房購置案尚未完成，辦理技術士技能檢定學術科試務工作、僱用及就業獎助業務，因報名參加或申請獎助人數較預計減少，暨補助地方政府執行促進國民就業計畫，地方所提需求未如預期所致。

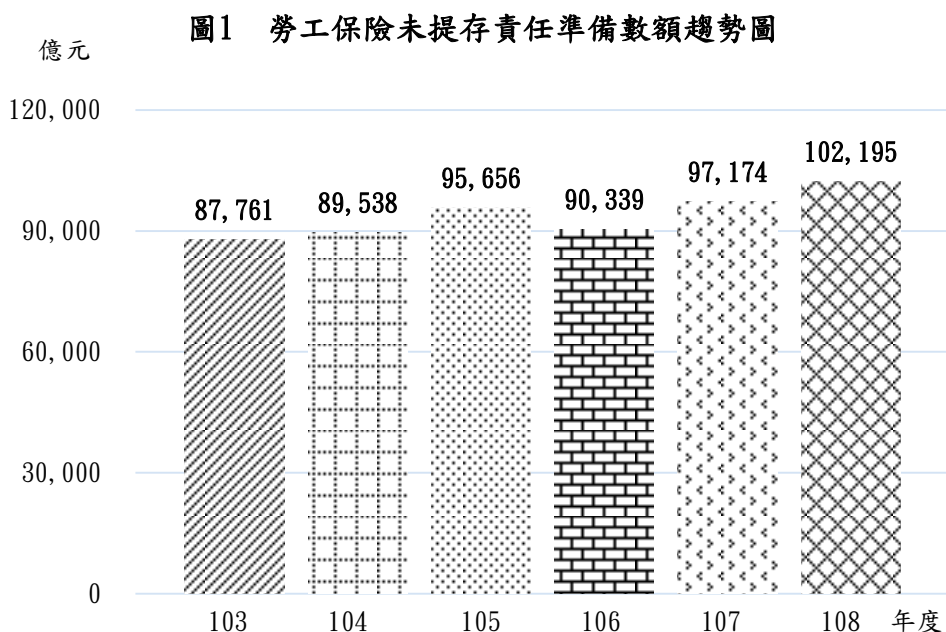
三、重要審核意見

（一）**勞工保險未提存責任準備已逾 10 兆元，潛存鉅額財務缺口，且 106 至 108 年度保費收支差短超逾 200 億元，基金財務失衡，亟待積極綜合考量政府財政狀況、人口結構轉變等問題，加速推動勞工保險年金制度改革，以增進財務效能，並保障勞工老年經濟安全。**

政府自 98 年 1 月 1 日起實施勞工保險老年給付年金制度，增加「失能年金」、「老年年金」

及「遺屬年金」3種年金給付，以因應人口老化及少子女化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，惟因制度設計長期存在保險費率不足反映給付成本之根本問題，導致勞工保險基金財務失衡，缺口逐年累增。依勞工保險局委託辦理「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」108年度補充評估報告書（精算基準日：108年12月31日），勞工保險普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值11兆239億元，扣除截至108年底已提存普通事故責任準備8,044億元，尚有未提存責任準備

10兆2,195億元，較103至107年度未提存責任準備數額8兆7,761億元、8兆9,538億元、9兆5,656億元、9兆339億元、9兆7,174億元為高（圖1），且增加幅度自104年度之2.02%，擴增至108年度之5.17%，凸顯財務困窘處境。經查勞工保險普通事故保險自105年12月開始，即出現各項給付支出大於保費收



註：1. 106年度未提存責任準備係依勞工保險局107年度委外以106年12月31日為精算基準日之評估報告精算結果計算。
2. 資料來源：整理自103至107年度中央政府總決算及勞工保險局提供資料，按約數金額表達，以四捨五入為原則。

入情形，且隨著人口加速老化、請領人數累增，106至108年度收支逆差均超逾200億元（表1），其中107年度受中美貿易爭端起伏、美國聯準會貨幣政策動向不定等因素影響，全球金融市場震盪下

表1 勞工保險局作業基金勞工保險（普通事故保險部分）收支餘絀情形表

單位：新臺幣億元

年度	保費收入	保險給付	保費收支餘額（差短）	其他保險業務淨收（支）	業務收支結餘（短絀）	投資收益（損失）	本期結餘（短絀）
105	3,284.46	3,194.22	90.24	(2.50)	87.73	267.67	355.41
106	3,557.16	3,829.30	(272.14)	(4.54)	(276.69)	530.41	253.71
107	3,646.50	3,896.19	(249.68)	(5.44)	(255.12)	(158.67)	(413.80)
108	3,933.57	4,156.11	(222.54)	(0.84)	(223.38)	895.20	671.81

資料來源：整理自各該年度勞工保險局作業基金附屬單位決算。

投資損失158億餘元後，首次發生短絀413億餘元；106及108年度則因投資收益尚得以彌平帳面赤字，故各該年底仍有收支結餘253億餘元及671億餘元，惟據勞工保險局107年度委託辦理「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」精算評估報告書（精算基準日：106年12月31日）所載，為確保基金未來50年內收支平衡，如維持現行費率調整機制（107及108年度實

收費率分別為 9.5%及 10%，其後每 2 年調高 0.5%至 12%)，所應達成之相對投資報酬率水準需至 20.6%，然勞工保險基金近 5 年(102 至 106 年)平均收益率為 4.62%，顯示基金財務缺口尚難端賴投資運用績效獲得改善。又投資整體綜效易受全球經濟局勢影響，勞動基金運用局雖積極掌控投資風險，降低市場震盪衝擊，惟 109 年受新型冠狀病毒肺炎(CDVID-19)疫情持續擴大影響，美國與歐洲等主要經濟體活動愈趨嚴峻，金融市場大幅波動，截至 109 年 2 月底止，勞工保險基金績效收益率為負 3.47%，投資損失達 252 億餘元，倘保費收支持續失衡、投資績效未能提升，將擴大基金財務缺口，致基金累積餘額快速下降。另依前揭 107 年度「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」精算評估報告，如維持現行費率調整機制及給付制度，首次基金累積餘額出現負值年度係 115 年，勞動部為配合政府推動國家年金改革，研擬勞工保險條例部分條文修正草案，前經行政院院會於 106 年 3 月 30 日審查通過送請立法院審議，惟第 9 屆立法委員任期屆滿不續審退回。考量原改革方案對基金財務狀況改善有限【依前揭 107 年度精算評估報告，年金改革方案首次基金累積餘額出現負值年度，將由 115 年延後至 117 年(延後 2 年)】，該部刻正參酌各界意見重新調整年金改革方向及研擬新草案，並於完成立法前，經行政院核定，先於該部 109 年度預算撥補勞工保險局作業基金 200 億元，以延緩基金財務惡化情況等。按勞工保險係屬確定給付制採不足額提撥政策，每年度收取之保費收入，除支付當年度給付支出外，尚需針對當年度保險年資所產生之未來退休給付義務提存準備，因現行制度設計肇致保險費提撥比率及基金提存比率偏低，衍生基金財務失衡、準備金提撥不足之風險，政府撥補 200 億元短期雖能挹注財務缺口，惟仍無法改善日趨惡化之財務結構。經建請勞動部綜合考量政府財政狀況、人口結構轉變等層面問題，加速研謀推動勞工保險年金制度之改革，以增進財務效能，並保障勞工老年經濟安全。據復：將就各界意見，邀集學者專家共同研議，重新研擬具體改革方向，並與社會溝通討論，提出具體可行方案。另賡續推動勞工保險年金制度修法，惟於年金改革制度完成前，考量政府有穩定制度運作之責，前報經行政院同意，已於 109 年 2 月 11 日撥補 200 億元挹注勞工保險局作業基金，並透過下列作為，確保制度穩定運作：1. 每 3 年定期辦理精算作業及密切關注勞工保險老年給付申請情形，以隨時掌握勞工保險財務動態；2. 平日透過加強辦理催保、投保薪資查核工作，及建立給付審查機制，有效防杜弊端；3. 衡酌市場情勢，運用靈活投資策略，並落實基金風險管理，以創造基金長期穩健收益。

(二) 家事移工非勞動基準法適用對象，相關專法亦尚未制定，權益保障未臻完備，允宜研謀改善，以符經濟社會文化權利國際公約意旨；另保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約尚未國內法化，亦宜積極推動辦理，以落實移工人權保障。

聯合國為實踐世界人權宣言之內容，於 1966 年 12 月 16 日第 21 屆聯合國大會決議通過公

民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（下稱兩公約），另通過消除一切形式種族歧視國際公約（1965年12月）、消除對婦女一切形式歧視公約（1979年12月）、禁止酷刑及其他殘忍、不人道或有辱人格之待遇或處罰公約（1984年12月）、兒童權利公約（1989年12月）、保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（1990年12月）、身心障礙者權利公約（2006年12月）及保護所有人免遭強迫失蹤國際公約（2006年12月）等（下稱9大核心人權公約）。經查上揭人權公約與移工有關部分主管機關之推動落實情形，核有下列事項：

1. **家事移工非勞動基準法適用對象，相關專法亦尚未制定，權益保障未臻完備：**政府為實施兩公約，健全人權保障體系，於98年4月22日制定公布公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，依該施行法第2條規定，兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。按經濟社會文化權利國際公約第7條規定，公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，暨確保休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬等；同公約第10條規定，公約締約國確認母親於分娩前後相當期間內應受特別保護，工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假等。經查國內自78年專案開放引進產業移工，嗣於81年5月制定公布就業服務法，擴大引進產業及社福移工，據勞動部統計，截至108年底止，移工人數計71萬8,058人，包括產業移工45萬6,601人，社福移工26萬1,457人（含養護機構看護1萬5,281人、家庭看護24萬4,379人、家庭幫傭1,797人）。其中產業及養護機構看護移工，係屬勞動基準法及勞工保險條例之適用對象，有關經濟社會文化權利國際公約揭示之工作條件、休假、工資、女性分娩等相關權益，受法律保障，且較為完備；至家庭看護及幫傭移工（下合稱家事移工）部分，因工作環境、型態、時間等較特殊，爰無勞動基準法之適用（本國家庭看護及幫傭亦然）。勞動部為強化家事勞工（含移工）權益保障，前於100年3月研擬家事勞工保障法草案，102年9月將草案陳報行政院續行審議，嗣行政院以須配合長期照顧制度之推動等情由，於105年2月退回再行檢討研議，惟截至109年3月底止，該部暫無研擬草案之規劃，現階段主要係透過家事勞工保障專案小組定期邀集專家、學者召開會議，研議家事勞工之權益保障相關措施。復查家事移工因無勞動基準法之適用，非勞工保險條例強制納保對象，相關專法亦尚未制定，不利經濟社會文化權利國際公約所揭櫫權利保護事項之落實，舉如：(1)在確保休假權益方面：勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。據美國在台協會（American Institute in Taiwan）「國際宗教自由報告：2018年臺灣部分」所載，我國並未保障家事移工每周1日之休假，致無法參加宗教禮拜儀式，其中以25萬餘名主要來自印尼及菲律賓之家事移工特別顯著。另據勞動部108年外籍勞工管理及運用調查報告（資料日期：108年6月），106年6月、107年6月及108年6月，家庭看護移工假日「都有放假」之比率分別為11.7%、11.2%、11.4%，不無偏低。勞動部雖自107年12

月 1 日起與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」(108 年度就業安定基金計補助衛生福利部 385 萬餘元)，作為家庭看護移工休假時之配套措施；衛生福利部復於 108 年 9 月 24 日起放寬適用對象，取消須「被照顧者獨居」或「主要照顧者 70 歲以上」之限制，估計受益人數將達 17 萬 9 千餘人等，惟據勞動力發展署統計，截至 108 年底止，使用此項服務人數僅 1,800 人(約占估計人數 1%)，對保障家庭看護移工休假權益之助益仍屬有限。(2) 在分娩前後應受特別保護方面：勞動基準法第 50 條規定，女工分娩前後應停止工作，給予產假 8 星期，受僱工作 6 個月以上者，停止工作期間工資照給(未滿 6 個月者減半發給)；又性別工作平等法第 15 條規定，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期，期間薪資之計算，依相關法令之規定等。據內政部移民署統計，自 96 年 1 月至 108 年 6 月底，非本國籍新生兒通報計 9,381 人，其中屬移工生母失聯或身分不詳者計 754 人；勞動部為安置移工所生非本國籍無依兒少，以生母失聯或已出國為條件，由就業安定基金補助衛生福利部辦理安置事宜(108 年度補助 438 萬餘元)，106 年 6 月至 108 年底計補助 42 人等，顯示移工在臺期間妊娠分娩情形尚非罕見。家事移工雖適用性別工作平等法，然因未適用勞動基準法，致雇主非勞動檢查對象，又移工訪視員之訪視項目主要為聘僱關係、生活照顧等與就業服務法相關之管理事項，亦難主動發現雇主是否依性別工作平等法規定，給予妊娠分娩家事移工福利保障；另實務上縱使有產假 8 星期，惟「產假期間薪資」亦無性別工作平等法所稱「相關法令」可據以計算，且家事移工妊娠後若與雇主協議終止契約，因無勞動基準法適用，雇主亦毋須強制發給資遣費等，皆易使妊娠分娩家事移工之權益受損。(3) 在確保公允工資方面：勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。同法第 24 條規定，延長工時在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工時在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。經查家事移工之基本工資，係由我國與移工來源國召開會議研商，自 104 年 9 月 1 日起調整為 1 萬 7,000 元(雇主須免費提供膳宿)，雖低於同期間勞動基準法之基本工資 2 萬 8 元，惟適用勞動基準法之產業移工，多須再扣除約 3 至 4 千元膳宿費，爰兩者薪資水準差異不大。惟延長工時(俗稱加班費)部分，經搜尋數家私立就業服務機構(俗稱仲介公司)網站，家事移工加班費計算方式為月薪 1 萬 7,000 元除以 30 日，每日僅 567 元(每月 4 至 5 日)，未如適用勞動基準法之產業移工加班費係按平日每小時工資加成等規定計算。又勞動基準法之基本工資已由 104 年 7 月 1 日之 2 萬 8 元調整為 109 年 1 月 1 日之 2 萬 3,800 元(漲幅 18.95%)，惟家事移工之月薪自 104 年 9 月起即未調整，家事移工現行基本工資似未盡公允。(4) 在社會保險相關保障方面：據勞動部 108 年外籍勞工管理及運用調查報告(資料日期：108 年 6 月)所載，106 年 6 月、107 年 6 月及 108 年 6 月家庭看護移工辦理勞工保險之比率分別為 18.02%、18.64%及 17.59%，顯示超逾 8 成家庭看護移工因無加保而無法請領勞工保險之生育、傷病、失能、職災醫療等給付，家庭看護移工之保障仍有欠足。經函請勞動部強化保障家

事移工權益之相關政策，並就權益促進配套措施仍未臻完善部分，研謀精進。據復：(1) 落實移工休假權益部分，為使聘僱外籍家庭看護工之雇主知悉「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」，將持續運用廣播等多元管道推廣，以強化外籍家庭看護工休假權益，另持續透過跨部會會議建議衛生福利部放寬適用對象，以保障移工休假權益；(2) 確保公允工資部分，印尼政府針對家事移工近年來與基本工資之薪資差距，前提出調整家事移工薪資之建議，於108年11月28日臺印勞工事務工作層級會議，研商調整措施，惟雙方對薪資調整幅度及實施時間仍未有共識，將於109年續與印方洽商（因新型冠狀病毒肺炎疫情而暫緩），另將在保障家事移工薪資權益之目標下，兼顧雇主經濟負擔能力，與各移工來源國賡續透過正式雙邊會議進行磋商；(3) 為保障外籍家事移工權益，已從政策面、法制面、執行面，採取包括設置申訴專線、入國關懷訪視機制、生活管理措施等，期保障家事移工在臺工作與生活權益等。

2. 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約尚未國內法化：政府為積極落實9大核心人權公約，促進人權保障，自兩公約施行法於98年12月10日起施行以來，截至109年3月底止，已另制定公布消除對婦女一切形式歧視公約施行法（101年1月1日施行）、兒童權利公約施行法（103年11月20日施行）、身心障礙者權利公約施行法（103年12月3日施行），惟保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（下稱移工公約）則尚未國內法化。經查，移工公約旨在以超越國內法之國際公約形式保障移工之權利，包含基本人權、司法權、勞動條件、居留居住、教育文化、社會福利保障等，並以「國民待遇」對待移工，而非「最低基準（minimum standards）」，爰移工公約國內法化將影響國內諸多層面政策。勞動部為推動移工公約國內法化，經召開跨部會、專家學者等會議，請相關機關檢視業管之國內法規與移工公約落差情形，是否須保留個別條款以排除對我國適用，暨討論推動移工公約國內法化之政策限制及後續衝擊等，並於107年12月19日函報行政院擬加入移工公約。案經行政院召開會議初步審查，請勞動部再行檢視移工公約正體中文譯本部分條文正確性，以符我國法律用語及國際慣例，另請該部洽請相關機關就保留條文之原意評估保留必要性等。該部為辦理移工公約檢視作業，已於108年7月15日函請相關機關充分瞭解移工公約意涵，協助釐清業管條文保留之妥適性及必要性；另考量移工公約條文涉及刑事訴訟程序、稅捐法規、移民法規等專業領域，已於108年9月24日函請相關機關依其職掌法規，協助檢視並提出移工公約正體中文譯本修正建議，並於109年2月24日召開移工公約正體中文譯本修正及個別條款聲明第1次研商會議等。惟截至109年3月底止，仍尚在審慎評估並尋求社會共識，依專家、學者及相關機關建議意見據以調整移工公約正體中文譯本文字，以配合國家人口政策、移民政策及勞動力政策等。經函請勞動部積極辦理，儘速完成國內法化，以落實移工人權保障。據復：移工公約國內法化一事經多次跨部會會議研商，仍有12條條款尚待評估保留之妥適性及必要性，避免提出與移工公約目的及宗旨相抵觸之條款。又已於109年2月24日召開移工公約正體中文譯本修正及個別條款聲明第1次研商會議，

賡續參依專家學者及移工關懷團體意見，基於國家政策推動及國際人權保障之價值，從國家長期經濟發展目標、勞動力發展、國家承载力、社會福利資源合理分配、可能衍生之後續社會衝擊影響等面向，續予推動公約國內法化等。

(三) 「外籍勞工聘僱警戒指標」調整後仍無法轉化為外籍移工「每年得引進總人數」，國內因產業及社福需求，移工人數逐年攀升；另就業服務法修法後衍生私立就業服務機構收受不正利益，且現行有關移工生活權益照護規定未臻完善，允宜研謀改善並加強查察，俾保障移工權益。

政府於 78 年專案開放引進產業移工來臺工作，移工在臺人數逐年累增，截至 108 年底止，已達 71 萬 8,058 人。依據就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定；同法第 52 條第 3 項規定，聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標（下稱警戒指標），由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。勞動部為適時調整跨國勞動力引進政策，成立跨國勞動力政策協商諮詢小組；勞動力發展署為加強查察與管理移工、雇主及私立就業服務機構，108 年度計補助地方政府 2 億 3,100 萬餘元，聘用人員辦理轄區僱用移工雇主及私立就業服務機構之訪查，暨查察未經許可工作之移工等業務。經查警戒指標之擬定、移工之聘僱及管理情形，核有下列事項：

1. **「外籍勞工聘僱警戒指標」調整後仍無法據以轉化為外籍移工「每年得引進總人數」**，未能發揮警戒及調節移工政策之功能：勞動部業依「目的性」、「關聯性」、「資料可及性」及「產業移工與社福移工分流」等 4 項原則，參酌學者專家意見後擬定 12 項警戒指標項目，並分別於跨國勞動力政策協商諮詢小組第 26 次（106 年 3 月 31 日）及第 27 次（107 年 3 月 30 日）會議，報告警戒指標 104 年（含 105 年上半年）及 105 年（含 106 年上半年）數據。該部嗣為通盤檢討警戒指標項目妥適性，於 107 年 12 月 18 日召開「檢討外籍勞工聘僱警戒指標項目會議」，調整為 19 項警戒指標項目（表 2），並經跨國勞動力政策協商諮詢小組第 29 次（108 年 6 月 26 日）會議確認後，於第 30 次（109 年 2 月 25 日）會議報告 106 及 107 年警戒指標數據，惟該次會議結論為持續檢視 108 年數據變化，適時檢視移工政策妥適性等，尚無法將警戒指標轉化為明確之「每年得引進總人數」。據勞動力發展署說明，因少子化等因素，產業界連年處於缺工狀態，確有移工之需求；又如訂定引進總人數上限，則須分配各產業間之額度，實務上操作不易，且恐導致確有需求者無法聘僱移工情形等，爰現行聘僱移工（藍領部分）人數係依外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準辦理，以移工人數最多之製造業及家庭看護為例，前者聘僱人數上限係雇主聘僱本國員工之特定比率，後者則符合特定條件（如：特定身心障礙重度等級項目之一，或經醫療機構專業評估等）則可聘僱等，

表 2 外籍勞工聘僱警戒指標項目表

類別	項目	
產業移工警戒指標	總體面向	
	就業機會	1. 失業率
	勞動條件	2. 工業受僱員工總薪資增加率
		3. 工業廠商僱用空缺員工按月計薪者每人每月平均最低薪資增加率
		4. 工業受僱就業者平均每月主要工作之收入增加率
	國民經濟發展	5. 工業部門受僱者勞動生產力指數增加率
	社會安定	6. 整體外籍勞工行蹤不明發生率
	開放行業面向	
	就業機會	7. 製造業、營造業及農林漁牧業離職失業比率
	勞動條件	8. 製造業及營造業所僱本國勞工參加勞保投保薪資增加率
		9. 製造業、營造業受僱員工總薪資增加率
		10. 製造業、營造業廠商僱用空缺員工按月計薪者每人每月平均最低薪資增加率
		11. 製造業、營造業及農林漁牧業受僱就業者平均每月主要工作之收入增加率
國民經濟發展	12. 製造業受僱者勞動生產力指數增加率	
社會安定	13. 製造業、營造業及農林漁牧業聘僱外籍勞工之行蹤不明發生率	
社福移工警戒指標	14. 長照服務涵蓋率	
	15. 長期照護及安養機構床數增加率	
	16. 醫療保健服務業受僱員工總薪資增加率	
	17. 醫療保健服務業僱用空缺員工按月計薪者每人每月平均最低薪資增加率	
	18. 醫療保健及社會工作服務業受僱就業者平均每月主要工作之收入增加率	
	19. 外籍機構看護工及家庭看護工之行蹤不明發生率	

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

與就業服務法所揭示總量管制精神未盡相符，致移工人數暨其占本國就業人數比率逐年攀升，據勞動部統計，截至 108 年底止，已達 71 萬餘人及 6.23% (表 3)。另查為符合我國聘僱移工之補充性原則，就業服務法第 47 條第 1 項雖規定，雇主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請等，惟據勞動力發展署統計，104 至 108 年度公立就業服務機構辦理聘僱移工前之國內招募，推介率由 14.14% 降至 11.54%，就業率由 12.25% 降至 8.09%，求才利用率由 1.73% 降至

表 3 在臺移工人數與本國就業人數比較表

年底	本國就業人數	在臺移工人數	單位：千人、%
			移工與本國就業人數比率
99	10,613	379	3.58
100	10,802	425	3.94
101	10,931	445	4.08
102	11,029	489	4.43
103	11,151	551	4.95
104	11,242	587	5.23
105	11,315	624	5.51
106	11,405	676	5.93
107	11,481	706	6.15
108	11,531	718	6.23

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

0.93% (表 4)，皆呈逐年減少態勢。顯示雇主若遇缺工情形，雖須先行辦理國內招募，惟因尚無每年得引進移工人數上限，即便招募情形不理想，仍可就不足人數申請聘僱移工，均不利促使雇主積極改善勞動條件、薪資待遇等，俾吸引國內求職者，以解決缺工之問題癥結。經函請勞動部持續研議警戒指標之定位及妥適性，俾適度發揮警戒功能，據以及時調整移工政策，並研謀提升雇主改善勞動條件誘因，以解決缺工之問題癥結，俾符合移工補充性原則。據復：(1) 85 年間即委託專家學者進行專案研究，嘗試估計合理之移工總量，惟認為任何科學方法都無法

表 4 公立就業服務機構辦理聘僱移工前國內招募求才情形表

單位：件、人、%

年度	求才登記		推介		就業		求才利用率
	件數	人數(A)	人數(B)	推介率 (B/A×100)	人數(C)	就業率 (C/B×100)	(C/A×100)
104	39,535	367,795	52,004	14.14	6,372	12.25	1.73
105	49,565	492,904	64,373	13.06	7,644	11.87	1.55
106	51,158	476,302	61,158	12.84	5,694	9.31	1.20
107	50,439	481,642	58,164	12.08	5,119	8.80	1.06
108	54,897	541,809	62,524	11.54	5,056	8.09	0.93

註：1. 僅統計勞動力發展署所屬各分署部分，不含臺北市、高雄市等所屬公立就業服務機構資料。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

計算出具客觀合理性之移工引進總額。如貿然以數據呈現之短期趨勢訂定移工引進人數總額或緊縮移工引進，恐不利我國經濟及勞動市場發展，尚須審慎；(2) 已依就業服務法第 52 條規定精神，並參酌學者專家意見後訂定外籍勞工警戒指標；另為通盤檢討警戒指標項目內容之妥適性，並於 109 年 2 月 25 日跨國勞動力政策協商諮詢小組第 30 次會議，報告 106 及 107 年外籍勞工警戒指標數據，將依會議決定，持續觀察 108 年各項警戒指標數據，並適時依委員意見檢討警戒指標項目，作為產業及社福移工配額動態管理參據；(3) 另為保障國人就業權益及貼近勞動市場薪資水準，已視各業別之市場薪資行情、配合政府政策或基本工資調整，研議是否調整雇主聘僱移工前之合理薪資基準（業分別於 97 至 101 年、104 年、105 年、107 年及 108 年調整發布製造業合理薪資基準），以符合國內勞動市場條件，避免雇主因聘僱移工而降低本國勞工之勞動條件。

2. 就業服務法修正後衍生買工費現象，私立就業服務機構收受不正利益情形較以前年度增加；另提供透過非營利就業服務機構聘僱移工，以降低使用就業服務者之經濟負擔，惟服務量能偏低：依據就業服務法第 2 條規定，就業服務機構，由政府以外之私人或團體設置者為私立就業服務機構；復依私立就業服務機構許可及管理辦法第 2 條規定，依設立目的，私立就業服務機構分為依公司法所設立之公司或依商業登記法所設立之商業組織（下稱仲介公司），及依法設立之財團、以公益為目的之社團或其他非以營利為目的之組織（下稱非營利就服機構）等兩類。另依就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款及第 66 條規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得要求、期約或收受規定標準以外之費用或其他不正利益，違反者將按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處 10 倍至 20 倍罰鍰。勞動力發展署業訂定私立就業服務機構收費項目及金額標準，規範各服務項目之收費上限。據該署統計，108 年度因違反就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款規定，收受超過上開金額標準而受裁處者計有 15 案，較 106 年度之 5 案及 107 年度之 4 案顯著增加。經分析，主要係就業服務法於 105 年 10 月 21 日修正後，聘僱關係終止或聘僱許可屆滿之移工（藍領部分）已毋須「出國 1 日後始得再入國工作」，惟媒體迭有報導仲介公司以協助續聘、轉換新雇主等名目變相收取買工費，反增加移工之費用支出等，致上開 106 至 108 年度受裁處之 24 案中，屬變相收取買工費者

計 10 案（合計向移工收取 29 萬 4,900 元，向雇主收取 1 萬 5,000 元），且 108 年度即占 8 案，買工費爭議漸趨嚴重。次查上開 10 案變相收取買工費之案源，2 案屬專案查察，其餘 8 案皆屬民眾檢舉或 1995 申訴專線，顯示尚難藉由例行訪視或續聘檢查，查得仲介公司變相收取買工費情形，倘移工因未熟稔申訴管道，或擔心影響後續在臺工作等情由而未檢舉，恐淪買工費「黑數」個案。另查我國可提供人力仲介業務服務者，除仲介公司外尚有非營利就服機構，且依私立就業服務機構收費項目及金額標準第 7 條規定，非營利就服機構接受委任辦理就業服務業務，得向雇主及移工收取費用，收費金額以該標準規定金額之 80% 為上限等，可降低雇主及移工之經濟負擔。據勞動力發展署維護管理之「私立就業服務機構查詢系統」顯示，於 109 年 3 月底計有中華民國農會 1 家非營利就服機構提供服務，惟該機構於 108 年 10 月 9 日取得許可證後，108 年度第 4 季及 109 年度第 1 季合計僅仲介 1 名移工。另上開系統亦顯示，於中華民國農會之前，曾有中國障礙者就業協會（許可證期間為 85 年 9 月 21 日至 91 年 9 月 20 日）及中華民國人力資源開發促進會（許可證期間為 91 年 1 月 21 日至 93 年 1 月 20 日）等 2 家非營利就服機構提供就業服務，惟該等非營利就服機構之許可證期間皆無仲介移工紀錄，據勞動力發展署說明，因年代久遠，未能查知許可證期間偏短及服務量能偏低之原因等，顯示另須瞭解非營利就服機構辦理仲介移工面臨之問題癥結。經函請勞動力發展署針對 105 年就業服務法修正後衍生買工費現象，研擬相關配套措施並加強查察，及加強宣導使用非營利就服機構之服務，並研酌提供其業務營運之相關協助，俾增加服務量能。據復：(1) 為積極阻絕買工費等違規情形，已實施配套措施如次：A. 就業服務法及相關規定已規範仲介公司不得有收受標準以外費用情事，如查明屬實即依法處罰，並處以停業處分；B. 勞動部已於 108 年 6 月推動專案查察計畫，協同地方政府積極查處仲介公司收費情形，實地訪問移工及無預警查察其所委託之仲介公司，倘確有超收費用情事，一經查獲即予開罰；C. 勞動部業於「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」擬訂移工期滿轉換就業媒合機制，比照一般轉換雇主程序辦理，並已於 109 年 3 月 12 日至 5 月 11 日完成預告程序，預計於 109 年 7 月間發布，另規劃同時發布移工聘僱許可屆滿之意向徵詢表，以利雇主及移工遵循辦理。又勞動部於 108 年 7 月 15 日增加「移工轉換雇主專區」4 國語言使用界面，提供移工使用母國語言瀏覽一般轉換及期滿轉換接續聘僱雇主資料與移工轉出資料，以掌握最新轉換資訊，期順利在臺轉換工作；(2) 勞動部為減少移工經濟負擔，除持續與移工來源國合作辦理直接聘僱制度，鼓勵雇主採用直接聘僱外，並已於 109 年 2 月 14 日修正發布私立就業服務機構許可及管理辦法，鼓勵非營利組織參與人力仲介市場，嗣後將透過相關宣導管道周知雇主亦得選擇非營利機構辦理就業服務事項等。

3. 現行就業服務法及外國人生活照顧服務計畫書裁量基準有關生活權益之規定未臻完善，難以促使雇主積極改善移工生活照顧：依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條及

第 19 條之 1 規定，雇主申請聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行，該計畫書應規劃：飲食及住宿之安全衛生、人身安全之保護等事項。另依同辦法第 27 條之 1 及「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第 20 條規定，雇主應於申請聘僱之移工入國或於接續聘僱移工後，檢附外國人生活照顧服務計畫書等文件通知當地主管機關實施檢查。勞動力發展署業訂定外國人生活照顧服務計畫書裁量基準，該基準之附表備註，所列任一項目不合格者，經地方主管機關通知限期改善，屆期未改善者，將依違反就業服務法第 54 條規定不予核發招募許可（已核發者，得中止引進）、聘僱許可或展延聘僱許可，或依同法第 72 條規定廢止招募許可及聘僱許可之一部或全部等。按近年間有工廠發生火災時延燒至移工宿舍肇致傷亡事件，如：106 年 12 月桃園市矽○工廠、107 年 4 月桃園市敬○工廠及 109 年 3 月臺中市鉦○工廠等火災，累計致 11 名移工死亡，另有 6 名消防員於救災過程中殉職等，顯示移工住宿安全之生活權益仍待提升。經查辦理外國人生活照顧服務計畫書檢查業務，係由勞動力發展署補助地方政府聘用之移工訪視員辦理，該署已於 107 年 10 月 1 日起增額補助 62 位，由原 274 人增為 336 人；惟現行就業服務法第 54 條及第 72 條有關勞動力發展署得中止引進移工或廢止雇主之招募許可、聘僱許可等之各款情事中，多為聘僱關係管理層面事項，未將侵害移工生活保障權益等事項明文納入規範（若雇主違反「外籍勞工生活照顧服務計畫書裁量基準」，係依該法第 54 條第 1 項第 14 款之概括性條文據以廢止聘僱等）；另據外國人生活照顧服務計畫書裁量基準有關「住宿」之檢查項目，涉及火災防患為「消防設施應以外國人易懂之文字標示，並標明緊急事故時之疏散方向」、「宿舍不得設置於爆炸性物質、發火性物質、氧化性物質、引火性物質，可燃性氣體或大量易燃性物質之放置或儲存場所」等 2 項，前者係發生災害後利於處置及逃生措施，後者則未敘明宿舍與危險物質須間隔之距離，該等檢查項目皆不足以預防工廠火災蔓延至移工宿舍，亦無法確保移工宿舍符合建築及消防相關安全規範等，致勞動力發展署 106 至 108 年度皆未有以違反外國人生活照顧服務計畫書裁量基準為由而廢止雇主聘僱許可者，難以促使雇主積極改善移工生活照顧。復依勞動部「108 年外籍勞工管理及運用調查報告（資料日期：108 年 6 月）」有關「肆、六、事業面雇主提供移工宿舍地點消防及建築安全檢查情形」，106 年 6 月、107 年 6 月及 108 年 6 月僅通過建築安全檢查（未通過消防安全檢查）之比率分別為 2.4%、3.2%及 2.9%，皆未通過則分別為 1.7%、1.8%及 1.7%（表 5），顯示移工之住宿安全權益仍待保障。經函請勞動力發展署研酌修正相關規定並加強查察，俾保障移工生活權益。據復：勞動部已規劃修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」

表 5 事業面雇主提供移工宿舍地點消防及建築安全檢查情形表

單位：%

年度	消防及建築安全檢查均已通過比率	僅通過消防安全檢查比率	僅通過建築安全檢查比率	尚未通過消防及建築安全檢查比率
106 年 6 月	91.1	4.8	2.4	1.7
107 年 6 月	90.4	4.7	3.2	1.8
108 年 6 月	90.0	5.4	2.9	1.7

資料來源：勞動部「108 年外籍勞工管理及運用調查報告」。

及加強查察策進作為如次：(1) 高風險管理：雇主辦理移工入國通報時，所附之外國人生活照顧服務計畫書新增雇主聲明事項，雇主應聲明宿舍是否廠住分離、是否具危險因子（如爆炸物或易燃物等）、是否已依規定辦理公安申報及消防檢修申報。倘若雇主聲明屬於高風險住宿地點，將適時啟動聯合檢查，至於雇主未依規定辦理公安申報及消防檢修申報，將移請建管及消防單位依權責卓處；(2) 建立資訊平臺：勞動部已於 108 年 1 月 24 日邀集內政部消防署、營建署及地方政府勞政、建管、消防及職安等單位，研商於移工查察資訊系統新增資料介接功能，以利權責機關掌握住宿地點資訊，已於 109 年 6 月底完成系統介接事宜；(3) 後端執行：將針對高風險住宿地點，地方政府得適時啟動跨機關聯合檢查，並由主管機關（建管及消防）依法核處；(4) 為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依消防法規定安排外國人住宿地點之責任，勞動部已於 107 年 10 月 29 日及 108 年 10 月 15 日修正「雇主違反就業服務法第 54 條規定不予許可及中止引進裁量基準」第 15 款規定（雇主於提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前 2 年內，因違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償，經裁處者之人數，依規定比例，不予許可及中止引進）等。

（四） 政府為提供庇護性就業機會，推動設立庇護工場，有助身心障礙者未來進入競爭性就業市場，惟間有庇護工場經營困難及部分市縣庇護性就業職缺不足等情，允宜加強輔導庇護工場改善體質，以利永續經營，並督導地方政府提供適足職缺，以保障身心障礙者進入庇護性職場之權益。

臺灣永續發展核心目標 8 之具體目標 8.5「提升勞動生產力」，其對應指標 8.5.3 係「推介身心障礙者就業」。按依據身心障礙者權益保障法第 34 條第 2 項、第 35 條第 1 項及第 36 條等規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務；直轄市、縣（市）勞工主管機關為提供庇護性就業服務，應推動設立庇護工場；各級勞工主管機關應協調各目的事業主管機關及結合相關資源，提供庇護工場包括經營及財務管理、市場資訊、產品推廣及生產技術之改善與諮詢等輔導項目。又依勞動部令頒「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」規範，勞動力發展署任務為總體執行之協調及督導等；分署任務為督導考核及彙總、訪視及查核地方政府辦理計畫業務及評鑑等；地方政府任務為受理、審查及核定轄區庇護工場之申請計畫，並研訂輔導計畫，協助推動轄區庇護性就業服務與庇護工場營運及產品推廣，及定期實地訪查與評鑑轄區庇護工場之推動與營運情形等。經查庇護工場營運及職缺分布現況，核有下列事項：

1. 全國近半庇護工場營運處於虧損狀態，其中由醫院經營之庇護工場較具永續經營之能力，惟多數市縣醫院尚未附設且近年亦無醫院新設庇護工場：108 年底營運中之庇護工場計

148 家，經查 108 年度有盈餘者 80 家 (54.05%)、虧損者 68 家 (45.95%)；近 3 年度(106 至 108 年度)累積盈餘及虧損者各 74 家 (50%)，顯示近半數庇護工場係處於虧損狀態，不利永續經營。又庇護工場之承辦單位為非營利組織者 111 家，其中以營運餐飲類為大宗，計 51 家(占非營利組織整體之 45.95%)；為醫院者 17 家，亦以營運餐飲類為大宗，計 10 家(占醫院整體之 58.82%)；為民間企業者 20 家，係以營運勞務服務類為大宗，計 16 家(占民間企業整體之 80%)。進一步分析近 3 年度累積盈虧情形，非營利組織經營之大宗，餐飲類庇護工場虧損嚴重；醫院附設之各類庇護工場均有盈餘，且以餐飲類之盈餘最高；民間企業設置之庇護工場則多呈虧損，僅在餐飲類略有盈餘(表 6)。依上述分析資料顯示，由醫院經營之庇護工場較具永續經營之能力，近 3 年度連續有盈餘者即有 10 家(占醫院整體 17 家之 58.82%)，主要原因係場地由醫院提供(均於醫院內開設商店或提供服務)，客源相對設置於其他地點之庇護工場穩定，惟目前 148 家庇護工場由醫院承辦者僅 17 家(占 11.49%)，分布於臺北市、新北市、桃園市、高雄市、宜蘭縣、南投縣及嘉義市共 7 個市縣(表 7)，尚有坐落於 15 個市縣之醫院未設置庇護工場，且近 3 年度全國醫院亦無新成立庇護工場。按身心障礙者權益保障法於 96 年修正後，庇護工場由原屬於社政及衛政體系轉為勞政體系，並須自負盈虧，造成原以服務身心障礙者為導向之庇護工場因經營不善而面臨危機。經函請勞動力發展署督導地方主管機關於推動設立庇護工場時，參考上述分析

表 6 庇護工場營業類型及 106 至 108 年度累積盈虧情形統計表

單位：家、新臺幣千元

營業類型	合計	承辦單位類型		
		非營利組織	醫院	民間企業
合計	148	111	17	20
餐飲類	64	51	10	3
勞務服務類	50	31	3	16
商品販售類	20	17	2	1
複合式經營類	8	6	2	—
農業園藝類	6	6	—	—
合計	- 50,267	- 38,506	6,252	- 18,014
餐飲類	- 63,955	- 67,565	3,432	177
勞務服務類	10,260	27,299	504	- 17,544
商品販售類	12,236	11,623	1,261	- 648
複合式經營類	- 6,436	- 7,490	1,054	—
農業園藝類	- 2,372	- 2,372	—	—

- 註：1. 「餐飲類」係指從事調理餐食、飲料等可供立即食用或提供餐飲服務者；「勞務服務類」係指提供勞務服務，如：清潔、印刷、洗車、洗衣或代工等服務者；「商品販售類」係指零售商品，如：二手商品、手工藝品或便利商店者；「複合式經營類」係指營業項目同時有 2 種以上者；「農業園藝類」係指經營休閒農場、販售盆栽者。
2. 庇護工場家數為 108 年底尚在營運者；106 至 108 年度累積盈虧為該 148 家庇護工場之金額。
3. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

表 7 108 年底各市縣庇護工場數量一覽表

單位：家

市縣別	合計	承辦單位類型		
		非營利組織	醫院	民間企業
合計	148	111	17	20
臺北市	43	34	6	3
新北市	27	20	2	5
桃園市	9	5	3	1
臺中市	8	8	—	—
臺南市	5	4	—	1
高雄市	9	7	1	1
基隆市	1	1	—	—
宜蘭縣	2	1	1	—
新竹縣	3	3	—	—
新竹市	3	3	—	—
苗栗縣	1	—	—	1
彰化縣	5	4	—	1
南投縣	2	—	1	1
雲林縣	7	5	—	2
嘉義縣	4	3	—	1
嘉義市	5	1	3	1
屏東縣	4	2	—	2
花蓮縣	2	2	—	—
臺東縣	4	4	—	—
澎湖縣	2	2	—	—
金門縣	2	2	—	—

- 註：1. 連江縣轄內未設置庇護工場。
2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

結果，以強化庇護工場之永續經營能力。據復：醫院設立宗旨多以醫療照護為目的，是否附設庇護工場尚須考量各醫院整體政策規劃、經營理念、財務運作、及有無足夠產品推廣、開發能量等，仍應尊重醫院之意願，惟將請各地方政府於規劃推動設立庇護工場時，將轄內醫療院所納入優先輔導對象，以積極鼓勵提高設立庇護工場意願。

2. 庇護工場以經營餐飲類型為大宗，易形成同業競爭，營運結果多呈虧損，恐影響存續：國內庇護工場以經營餐飲類型之占比最高（計 64 家，占整體 148 家之 43.24%），且近 3 年度新成立之 24 家庇護工場中，亦有 12 家係選擇從事餐飲類型，顯示近年仍以開設餐飲類型庇護工場為主流，惟其營運情形亦較其他營業類型欠佳（表 6）。參據臺灣趨勢研究股份有限公司 109 年 3 月提出之「108 年餐飲業發展趨勢研究報告」載述，餐飲業具低進入門檻、高勞力密集及產品或服務易於模仿之特性，又因其低技術門檻及低營運成本，故經營者眾多，屬高度競爭產業，而受僱員工人數、家數及銷售額近年有成長趨緩情形，餐飲市場逐漸進入飽和狀態，雖產業已達蓬勃發展，卻也造成大量複製、同質性高之餐飲店層出不窮等。國內庇護工場目前以經營餐飲類型為主流，惟其市場已趨飽和，並因同類型之庇護工場彼此間互相競爭，恐影響庇護工場之存續。經函請勞動力發展署審視國內庇護工場之現況，督導地方主管機關輔導庇護工場多元化經營，避免經營類型過於集中，致互相競爭。據復：庇護工場經營者大多為非營利組織，設立類型可能受限於現有技術、器具及既有研發專業、營運能量及庇護員工工作能力等因素，勞動部及地方政府亦編列預算協助庇護工場設備汰換或運用現有就業促進工具提升專業人員能力，以強化競爭力，促其永續經營，另將請各地方政府於規劃輔導轄內庇護工場籌設時一併考量經營類型。

3. 政府機關優先採購庇護工場物品或服務之措施，對以經營餐飲類型為大宗之庇護工場營運助益有限：據衛生福利部社會及家庭署網站 108 年 12 月間公告之「107 年度義務採購單位優先採購身心障礙福利機構團體（下稱身障團體）或庇護工場物品或服務執行情形一覽表」統計數據分析，107 年度雖有 23.65% 之採購機關向身障團體或庇護工場採購食品項目（販賣機構比率 39.27%，為最高），惟採購金額僅占整體之 10.73%；至清潔服務項目（販賣機構比率 12.28%、採購機關比率 3.51%）、印刷項目（販賣機構比率 11.07%、採購機關比率 24.58%）採購金額則均超過整體之 3 成（分別占 36.29% 及 32.40%）。顯示政府透過立法要求機關優先採購身障團體或庇護工場物品或服務立意雖好，惟近 4 成之身障團體或庇護工場係從事食品相關事業，其販售品項僅占採購機關總採購金額 1 成餘，而從事清潔服務與印刷事業之身障團體或庇護工場合計約占整體 2 成餘，總採購金額則占整體近 7 成（表 8），執行結果，對以經營餐飲類型為大宗之庇護工場營運助益仍屬有限。經函請勞動力發展署督導地方主管機關審視國內庇護工場之類型，並參考上述分析結果，推動設立庇護工場。據復：勞動部已於 107 年 10 月 5 日及 109 年 6 月 8 日建議衛生福利部修正優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品

及服務辦法，將義務採購單位之優先採購比率由現行5%提高為7%，並增列其中至少2%應採購庇護工場產品或服務，以協助庇護工場營運。另有關公部門優先採購庇護工場產品或服務，將請各地方政府列入後續推動輔導籌設庇護工場經營類型之參考。

4. 部分庇護工場具取得環境教育設施場所認證潛能，或經營模式具採考價值，有待研酌輔導其他庇護工場參考辦理：依環境教育法相關規定，機關、公營事業機構、高級中等以下學校等應推展環境教育，所有員工、教師、學生均應參加4小時以上環境教育，方式包括於環境教育設施場所辦理戶外學習等。經檢視國內現有庇護工場營運型態，其中屬農業園藝類有從事休閒農場者，具有取得環境教育設施場所認證之潛力，倘能輔導取得認證，可促進庇護工場多元化經營；又由非營利組織承辦之庇護工場，除採登記自營外，亦有與連鎖知名超商、餐飲品牌合作之案例，經營成效不亞於已具規模之庇護工場，該經營方式可使庇護性就業員工獲得連鎖品牌標準化且完善之就業訓練，並有與社區高度連結及商品品質穩定等優勢，可補足非營利組織較不擅長之營運能力，提升經營效率，相關企業亦可善盡社會責任，有助於身心障礙者作為進入社會職場的第一站。經函請勞動力發展署研酌參考國內庇護工場經營優良案例，輔導其他庇護工場參考辦理，以促進多元化經營，提升經營績效。據復：勞動部及各地方政府將協助庇護工場結合企業或知名品牌等經營，增加產品或服務之經營競爭力，並對具取得環境教育設施場所認證潛能庇護工場，將請地方政府考量庇護工場能量及意願加強輔導。

業員工獲得連鎖品牌標準化且完善之就業訓練，並有與社區高度連結及商品品質穩定等優勢，可補足非營利組織較不擅長之營運能力，提升經營效率，相關企業亦可善盡社會責任，有助於身心障礙者作為進入社會職場的第一站。經函請勞動力發展署研酌參考國內庇護工場經營優良案例，輔導其他庇護工場參考辦理，以促進多元化經營，提升經營績效。據復：勞動部及各地方政府將協助庇護工場結合企業或知名品牌等經營，增加產品或服務之經營競爭力，並對具取得環境教育設施場所認證潛能庇護工場，將請地方政府考量庇護工場能量及意願加強輔導。

5. 部分市縣存在庇護性就業需求與職缺長期未補足並存現象，或庇護性職缺不足支應需求等情，需求與職缺之連結仍待強化：據勞動力發展署統計，108年底全國合法立案或接受政府委託設立之庇護工場計148家，尚有136個庇護性就業空缺。另經職業輔導評量結果後應提供庇護性就業服務之身心障礙者，仍有庇護性就業需求者計131名，空缺數量雖足支應，惟如進一步將需求與缺額進行市縣別比較，除部分市縣就業需求及庇護工場職缺長期未補足外，

表 8 107 年度義務採購單位優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場物品或服務占比簡表

單位：%

商品項目	販賣機構數	採購機關數	採購金額
合計	100.00	100.00	100.00
食品	① 39.27	② 23.65	③ 10.73
清潔服務	② 12.28	3.51	① 36.29
印刷	③ 11.07	① 24.58	② 32.40
手工藝品	9.58	7.51	0.88
代工服務	6.75	13.22	7.41
清潔用品	4.72	③ 15.38	2.79
家庭用品	3.37	5.69	1.58
園藝產品	3.37	0.90	0.39
餐飲服務	2.70	0.87	0.33
洗衣服務	1.75	2.73	2.86
演藝服務	1.48	0.21	0.27
其他	1.21	1.04	1.85
客服服務	0.81	0.37	1.80
洗車服務	0.81	0.28	0.32
輔助器具	0.54	0.04	0.01
交通服務	0.27	0.01	0.06
已停止販售 無法細分品 項(註1)	—	—	0.06

註：1. 已停止販售無法細分品項項目主要係因部分身心障礙團體或庇護工場中途提出停止販售物品或提供服務之販售，故販賣機構數及採購機關數無統計數字，僅有停止販售之金額。

2. 前端所植①~③，係表示百分比數之前3項商品。

3. 資料來源：整理自衛生福利部社會及家庭署網站公告之「107年度義務採購單位優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場物品或服務執行情形一覽表」。

計有桃園市、臺南市、基隆市、宜蘭縣、新竹市、雲林縣、屏東縣、臺東縣、金門縣等 9 個市縣之就業需求人數大於職缺數額，不足庇護職缺數介於 1 至 21 個，合計庇護性職缺不足數 65 個，其中以桃園市差異 21 個為最多，仍待強化需求與職缺之連結（表 9）；又其中部分市縣之庇護工場僅有 1 至 2 家，連江縣轄內則未設有庇護工場。據學者、地方勞政單位研究指出，庇護工場數量不足可能影響身心障礙者於職業輔導評量階段，因職業空缺較少或釋出不易等情，進入庇護工場就業競爭激烈，致安置建議多為接受社區日間作業設施等職前陶冶服務，使原本適合在庇護工場進行工作強化或職業訓練之身心障礙者，只能流向社區日間作業設施接受服務，亟待視需求提供適足之庇護性就業職缺，以免影響身心障礙者就業權益。經函請勞動力發展署督促有庇護性需求之市縣積極委託或接受申請設立庇護工場，提供適

足之庇護性職缺，以協助身心障礙者進入競爭性就業市場。據復：桃園市 109 年截至 5 月止，新設立 2 家庇護工場，已增加提供 12 名庇護性就業職缺，另依連江縣政府 107 年 8 月 1 日函說明轄內身心障礙者 472 人，就業中人數占近 8 成，其餘 2 成係屬已退休及無須就業協助者，且就業者薪資狀況高於庇護性就業，故轄內無庇護性就業需求。又為協助身心障礙者融入社會參與，主要為一般性就業服務（公立就業服務機構求職推介競爭性職場工作機會）或支持性就業（由支持性就業服務員提供個別化就業安置），至於就業能力不足，無法進入競爭性就業市場之身心障礙者，始依身心障礙者權益保障法規定，依職業輔導評量結果提供庇護性就業服務。爰衡量國情、各地方政府及其轄內產業經濟、民間團體能量與庇護性就業之需求，各地方政府轄內庇護工場非以廣設為目標，且勞動部將持續督導及協助地方政府依需求推動設立庇護工場，提供適足之職缺，並加強需求與職缺之連結等。

（五） 員工人數達法定規模之部分事業單位，尚未提供員工哺（集）乳室、托兒設施或措施；逾 8 成事業單位已依法提供受僱者為撫育未滿 3 歲子女之促進工作平等措施，惟員工申請比率偏低，另我國彈性工時制度與先進國家相較，尚有研酌調整空間。

聯合國為明確宣示人權及尊嚴之價值，於 1948 年通過世界人權宣言，之後陸續通過消除一

表 9 108 年底各市縣庇護性就業需求與職缺一覽表
單位：人

市縣別	就業需求數	職缺				缺額不足數
		合計	1 年以上	1 至半年	半年內	
合計	131	136	39	22	75	65
臺北市	4	11	—	1	10	—
新北市	14	21	—	2	19	—
桃園市	22	1	—	—	1	21
臺中市	4	10	2	5	3	—
臺南市	17	6	3	1	2	11
高雄市	—	3	—	—	3	—
基隆市	9	1	—	—	1	8
宜蘭縣	4	—	—	—	—	4
新竹縣	7	7	4	2	1	—
新竹市	1	—	—	—	—	1
苗栗縣	1	6	6	—	—	—
彰化縣	2	21	18	1	2	—
南投縣	2	4	—	—	4	—
雲林縣	5	3	—	—	3	2
嘉義縣	6	6	2	1	3	—
嘉義市	8	9	1	—	8	—
屏東縣	8	1	—	—	1	7
花蓮縣	6	24	3	8	13	—
臺東縣	9	—	—	—	—	9
澎湖縣	—	2	—	1	1	—
金門縣	2	—	—	—	—	2
連江縣	—	—	—	—	—	—

註：1. 連江縣轄內未設置庇護工場。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

切形式種族歧視國際公約等 9 大核心人權公約，其中 1979 年通過消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），締約方應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。政府鑑於人權與民主為現代文明社會之普世價值，已於 100 年 6 月 8 日制定公布消除對婦女一切形式歧視公約施行法，101 年 1 月 1 日施行。復為因應少子女化趨勢對人口結構失衡、勞動人口減少等之衝擊，及回應美國國務院發布各國人權報告有關臺灣部分之報導（如婦女懷孕仍存有常見之勞動歧視現象，或性騷擾與不公平待遇等），勞動部近年均將「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等」納入年度施政目標，施政重點包括：健全職場平權法制、保障受僱者工作權及兼顧家庭照顧責任、推動雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施、輔導及補助企業辦理友善職場措施等。經查辦理情形，核有下列事項：

1. **補助雇主設置員工哺（集）乳室、托兒設施或措施已獲致成效，惟仍有部分事業單位員工人數達法定規模尚未提供相關設施：**依據性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。據勞動部統計，104 至 108 年度補助事業單位設置哺（集）乳室 123 家至 420 家不等、金額介於 167 萬餘元至 603 萬餘元間；補助事業單位設置托兒設施或提供托兒措施由 106 家波動上升至 308 家、金額介於 647 萬餘元至 2,212 萬餘元間（表 10）。另據該部 108 年度辦理僱用管理就業平等概況調查結果，員工規模 100

表 10 勞動部補助事業單位設置哺（集）乳室、托兒設施或措施情形表

單位：新臺幣元

設施名稱	補助年度									
	104		105		106		107		108	
	家數	金額	家數	金額	家數	金額	家數	金額	家數	金額
哺(集)乳室	123	1,677,465	420	6,033,190	223	3,317,165	191	2,565,595	191	2,210,902
托兒設施或措施	106	6,470,021	214	13,241,391	180	12,170,284	238	16,242,369	308	22,123,967

資料來源：整理自勞動部提供資料。

人以上之事業單位已設置哺（集）乳室者，已由 105 年度之 78.7% 提升至 108 年度之 79.7%、已設立托兒設施或提供托兒措施者，則由 105 年度之 51.6% 提升至 108 年度之 67.4%（表 11）。按性別工作平等法於 105 年 5 月修正，僱用 100 人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺（集）乳室」，倘依修法前適用之僱用 250 人以上事業單位觀察，已設置哺（集）乳室者係由 91 年度該法正式施行時（91 年 1 月 16 日制定公布兩性工作平等法，嗣於 97 年 1 月 16 日修正更名為性別工作平等法）之 19.6% 提升至 108 年度之 87.3%、已設立托兒設施或提供托兒措施者則由 91 年度之 36.3% 提升至 108 年度之 84.9%（表 11），顯示該部透過補助經費鼓勵雇主設置員工哺（集）乳室、托兒設施或措施已獲致成效，惟員工人數達法定規模之事業單

表 11 員工規模 100 人及 250 人以上事業單位提供哺(集)乳室、托兒設施或措施占比一覽表

單位：%

設施名稱	員工規模	年 度											
		91	93	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
哺(集)乳室	100 人以上	—	—	—	—	—	—	—	—	78.7	78.8	79.4	79.7
	250 人以上	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3
托兒設施或措施	100 人以上	—	—	—	—	—	—	—	—	51.6	63.4	65.6	67.4
	250 人以上	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9

資料來源：整理自勞動部 108 年度「僱用管理就業平等概況調查」。

位仍未全數提供相關設施。經函請勞動部研謀賡續透過補助經費鼓勵雇主設置，俾符合法律規範。據復：將賡續會同各地方主管機關辦理觀摩說明會、編印參考指引，以及提供免費專家入場諮詢輔導等措施，輔導雇主設置哺(集)乳室或托兒設施，媒合雇主與托兒服務機構簽約辦理托兒措施或鼓勵提供員工子女托兒津貼；並督促地方政府積極輔導轄內尚未設置之事業單位落實性別工作平等法第 23 條之規定等。

2. 員工規模 30 人以上之事業單位逾 8 成已依性別工作平等法規定，提供受僱者得請求減少或調整工作時間等措施，惟員工申請比率偏低；另我國彈性工時制度與先進國家相較，尚有研酌調整空間：近年我國人口結構呈少子女化現象，造成在學人數下降、衝擊教育體系，及勞動人口逐年降低、青壯年人口扶養負擔加重，嚴重影響國家經濟、社會發展。少子女化起因為高等教育普及化、國民婚育年齡延後、婚姻價值觀念改變，及育兒經濟負擔沉重等，其中工作與家庭難以兼顧，更係影響生育意願之重要原因。政府為營造友善育兒職場環境，協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，已於性別工作平等法明定事業單位提供安胎休養、產檢假、流產假、產假、陪產假、撫育未滿 3 歲子女得減少工作時間、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間等促進工作平等措施。依性別工作平等法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求下列事項之一：(1) 每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬；(2) 調整工作時間。查據勞動部 108 年度僱用管理就業平等概況調查結果，員工規模 30 人以上之事業單位，同意員工得減少工作時間者之占比達 80.5%，其中，最近 1 年有員工提出申請之事業單位為 3.2% (沒有提出者為 77.3%)；另同意員工得調整工作時間者，其占比達 88.9% (表 12)，其中原屬無彈性上、下班措施之事業單位為 45.6%，其員工於最近 1 年有提出申請調整工時為 1.3% (沒有提出者為 44.4%)，顯示員工 30 人以上之事業單位逾 8 成已依性別工作平等法規定，提供減少或調整工時等促進工作平等措施，惟員工申請比率仍偏低。又查行政院於 107 年 7 月核定「我國少子女化對策計畫 (107-111 年)」，其

表 12 員工規模 30 人以上之事業單位同意員工為撫育未滿 3 歲子女得申請減少或調整工作時間占比一覽表

單位：%

年度 項目	91	93	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
得減少 工時	23.0	28.9	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	80.3	80.5
得調整 工時											88.1	88.9

資料來源：整理自勞動部 108 年度「僱用管理就業平等概況調查」。

中由勞動部執行之友善職場育兒措施，包括透過調查瞭解受僱者對彈性工作時間需求、研議更具彈性措施、研修性別工作平等法等。依據該部 108 年間委外辦理「事業單位提供撫育未滿 3 歲子女之受僱者減少或調整工作時間相關措施－各國法制及實施概況之研究」報告，經比較我國與先進國家之工作時間調整相關法制結果，相同之處為減少之工時無薪資給付，惟若正常工時以 8 小時計算，日本及瑞典得縮減 2 小時工時，而我國僅得向雇主請求縮短工時 1 小時；另瑞典規定子女年齡滿 8 歲前，女性受僱者亦可要求減少工時至每日 6 小時等。復據該部 108 年工作場所就業平等概況調查結果，我國多數撫育未滿 3 歲子女之受僱者亦認為現行有關工時調整之規定無法符合其育兒需求，應放寬性別工作平等法中有關子女年齡之規定等，顯示先進國家事業單位提供撫育子女之受僱者減少或調整工作時間相關措施，相較我國似更具彈性，且更符合受僱者需求。經函請勞動部針對受僱者為撫育子女減少或調整工作時間等彈性措施，廣徵蒐羅各界意見，並參考先進國家法制情形及審酌我國國情，研議修正性別工作平等法或相關措施，以完善家庭支持及友善就業環境。據復：經進一步瞭解，員工規模 30 人以上之事業單位提供受僱者為撫育未滿 3 歲子女得請求減少或調整工作時間之申請比率偏低，主要原因係「家人會負責處理小孩事情」及「不知道有此規定」所占比率最高；為提升受僱者彈性工時申請比例，每年業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」，特別加強宣導彈性工作時間及促進工作平等措施等相關規定，並運用網站、臉書及摺頁等加強彈性工作時間政策之宣導。另為檢討彈性工作時間相關規定，於 108 年 12 月 13 日邀請學者專家、勞雇團體及相關部會召開焦點座談會議；又為蒐集各界對於彈性工作時間之意見，已於 108 年委託辦理「事業單位提供撫育未滿 3 歲子女之受僱者減少或調整工作時間相關措施－各國法制及實施概況之研究」報告；另將於 109 年邀請學者專家、勞雇團體及相關部會召開焦點座談會議，相關意見將作為未來研議修正性別工作平等法或相關促進工作平等措施評估之參據等。

(六) 政府為產業創新轉型發展，積極推動「5+2 產業創新方案」及「數位國家・創新經濟發展方案」等政策，惟部分中央目的事業主管機關對於政策性重點產業之職能基準建置程度不足，且部分部會每年建置職能基準未達 3 項，甚或未建置，應用情形亦間有欠佳，允宜研謀改善，俾培育(訓)符合產業所需人才。

依產業創新條例第 18 條第 1 項規定，中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業

人才職能基準。勞動部前依據「行政院人才政策會報」第3次會議（103年2月14日）決議，於104至106年度辦理「職能基準發展與應用推動方案」，期有效連結產業發展與人才培育系統，總經費2億4,326萬元，實際支用2億4,774萬餘元。嗣配合「5+2產業創新方案」及「數位國家·創新經濟發展方案」或缺工因應等政策，於108至111年度推動辦理「職能發展與應用推動計畫」，推動多元應用，以培育優質之產業人才，計畫預算3億1,832萬餘元，截至108年底止，實際支用5,255萬餘元。經查職能基準建置情形，核有下列事項：

1. 部分中央目的事業主管機關對於政策性重點產業之職能基準建置程度不足，不利前端學校教育及後端職業訓練機構規劃產業所需之人才培育（訓）計畫（課程）：政府為使國內

產業能與國際數位創新浪潮接軌，推動「5+2產業創新方案」及「數位國家·創新經濟發展方案」等政策，以協助產業升級轉型。依產業創新條例第18條第1項規定，各中央目的事業主管機關於釐清我國產業人才發展策略主軸，確認所轄產業後，分工訂定產業人才職能基準。勞動部為協調及推動各中央目的事業主管機關建置職能基準，於104至106年度辦理「職能基準發展與應用推動方案」，由勞動部、經濟部、教育部、衛生福利部、文化部、內政部、交通部、農業委員會、金融監督管理委員會等9個中央目的事業主管機關執行。嗣於108年間訂定「職能發展與應用推動計畫」，由

表 13 截至 108 年底止政策性重點產業未來人才需求職類之職能基準建置情形表

單位：個、項

重點產業別	主管機關	產業未來人才需求職類					
		合計 A+B	已具職能基準		未具職能基準 職類個數 B		
			職類個數 A	職能基準項數			
合計		307	107	145	200		
5+2 產業	智慧機械產業	經濟部	25	10	10	15	
	國防產業	國防航太業(註1)	經濟部	—	—	—	—
		航空業		8	—	—	8
		造船業		11	—	—	11
	綠能科技產業	離岸風力發電業	經濟部	17	—	—	17
		太陽能光電業		23	4	4	19
	亞洲矽谷	IC設計業	經濟部	19	8	8	11
		通訊業		10	2	3	8
		資料服務業		5	2	2	3
		數位印刷業		4	4	9	—
	循環經濟產業	經濟部	4	—	—	4	
	生醫產業	經濟部 衛生福利部	38	8	10	30	
	新農業	家畜科技化設施設備業	農業委員會	4	1	1	3
		家禽科技化設施設備業		9	7	8	2
		有機農業		7	1	3	6
		多元加工技術業		6	4	10	2
		智慧養殖漁業		3	—	—	3
智慧農業機械業		17		4	6	13	
數位經濟相關產業	人工智慧應用服務產業	經濟部	11	4	6	7	
	金融產業之金融科技人才(註2)	金融監督管理委員會	7	2	8	5	
其他重點產業	觀光產業	交通部	22	15	22	7	
	倉儲產業	經濟部	10	7	8	3	
	健康福祉產業		13	5	8	8	
	會展產業		10	10	10	—	
	電影內容產業	文化部	5	—	—	5	
	電視內容產業		7	1	1	6	
	智慧零售產業	經濟部	12	8	8	4	

註：1. 國家發展委員會提出之報告未列該產業人才所需職類。
 2. 其他重點產業之銀行業、證券業、投信投顧業、期貨業及保險業金融產業等併入數位經濟相關產業項下金融產業之金融科技人才計算。
 3. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

前開 9 個中央目的事業主管機關以 104 至 106 年度辦理之職能基準發展與應用推動方案成果為基礎，進行多元應用，以配合國家政策，培育優質產業人才。據勞動力發展署統計，104 至 108 年度各部會業建置 551 項職能基準，並已更新 349 項，惟經依國家發展委員會提出之 5+2 產業需求分析及 108 至 110 年產業重點人才調查推估結果等資料，盤點各部會政策性重點產業之職能基準建置情形，截至 108 年底止，「5+2」、「數位經濟相關」及其他重點產業未來人才需求職類計 307 個，其中僅 107 個職類（占 34.85%）已建置 145 項職能基準，仍有 200 個職類（占 65.15%）尚未建置，且其中 48 個重點產業職類之職能基準為零，包括經濟部轄管之航空業、造船業、離岸風力發電業及循環經濟產業、農業委員會轄管之智慧養殖漁業及文化部轄管之電影內容產業等（表 13），各部會建置政策性重點產業之職能基準尚欠積極，不利學校及職業訓練單位研訂相關培育（訓）計畫。為協助我國產業因應未來科技趨勢，經函請行政院促請各中央目的事業主管機關積極建置政策性重點產業之職能基準，並督促勞動部賡續協調及整合各部會推動職能基準，以培育（訓）符合重點產業所需人才。據復：勞動部將責成各部會發展國家重點產業所需職能基準，並透過跨部會會議促請各部會滾動式檢討產業職能基準發展情形；另教育部自 106 年度起配合各目的事業主管機關發展之職能基準，鼓勵技專校院發展職能專業課程，協助學生之就業力獲產業認同並考取與就業直接相關之證照，截至 108 年底止，計 83 所技專校院開發 2,576 課程，共 26,284 人取得證照。

2. 部分部會每年建置職能基準未達 3 項，或甚至迄未建置，另間有部會應用情形欠佳：據勞動力發展署統計，各部會 104 至 108 年度發展職能基準 551 項、更新職能基準 349 項（表 14），其中以勞動部發展 338 項（占 61.34%）、更新 181 項（占 51.86%）為最高，占總數逾 5 成。依勞動部「推動職能基準發展與應用業務」107 年度第 1 次跨部會協調會議紀錄列示，為持續充實我國職能基準發展成果，請各部會每年發展職能基準 3 項以上為原則等決議。107 年度第 2 次跨部會協調會議紀錄「臨時動議」則載列，有關各部會每年發展 3 項職能基準，因

表 14 各部會職能基準發展與更新情形表

單位：項、%

發展單位	合 計				104 年度		105 年度		106 年度		107 年度		108 年度	
	發展	占比	更新	占比	發展	更新	發展	更新	發展	更新	發展	更新	發展	更新
小 計	551	100.00	349	100.00	184	14	91	20	119	58	53	69	104	188
內政部	9	1.63	8	2.29	7	1	—	2	1	1	—	—	1	4
教育部	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
經濟部	83	15.06	77	22.06	53	11	11	6	9	24	—	—	10	36
交通部	2	0.36	2	0.57	—	—	2	—	—	—	—	—	—	2
勞動部	338	61.34	181	51.86	70	1	66	—	89	1	48	69	65	110
農業委員會	12	2.18	7	2.01	3	1	3	—	3	—	—	—	3	6
衛生福利部	5	0.91	4	1.15	1	—	3	—	—	—	—	—	1	4
環境保護署	2	0.36	2	0.57	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2
文化部	68	12.34	31	8.88	29	—	3	—	10	27	5	—	21	4
金融監督管理委員會	32	5.81	37	10.60	19	—	3	12	7	5	—	—	3	20

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

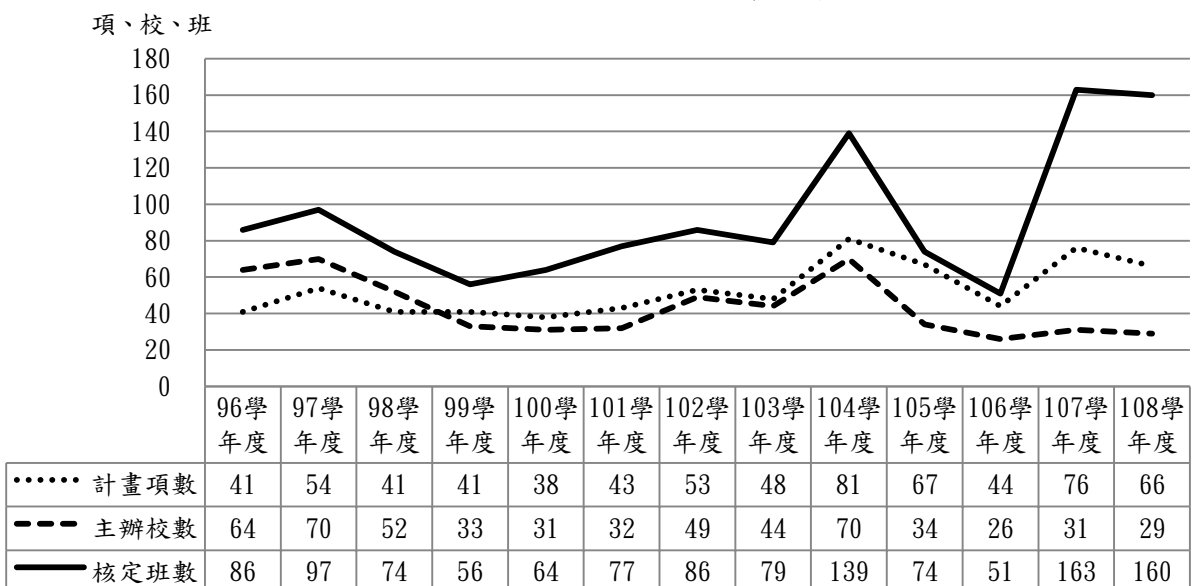
該部刻正規劃「職能基準應用推升方案」，尚未送行政院核定，未來管考作業，將俟方案核定後再行評估辦理。嗣經行政院於 108 年 2 月間核定「職能發展與應用推動計畫」，惟勞動部未依前揭會議決議，規劃以各部會每年發展 3 項職能基準為標準，據以辦理管考作業，致各部會發展職能基準多未臻積極，107 年度未達 3 項者，計有內政部、教育部、經濟部等 8 個部會（表 14），108 年度未達 3 項者仍有內政部、教育部、交通部等 5 個部會（表 14），其中教育部 104 至 108 年度，甚至未建置任何 1 項職能基準。又查「職能基準發展與應用推動方案 106 年暨 104 至 106 年執行成果報告」載述，職能基準應用層面多元，非僅引用發展職能導向課程一途，尚包含能力鑑定、職能模型、工作說明書、績效評量、招募甄選、學習地圖，或個人進修之規劃等面向。據勞動力發展署統計，各部會職能基準數由 107 年度之 447 項增加為 108 年度之 551 項，惟應用總次數由 107 年度之 37,564 次減少為 108 年度之 28,700 次；又 108 年度計有內政部、經濟部、勞動部、農業委員會、衛生福利部、文化部、金融監督管理委員會等 7 個部會之職能基準數均較 107 年度增加，惟該等部會除內政部之多元應用總次數增加外，其餘 6 個部會，108 年度之多元應用總次數不增反減，未隨職能基準項數較 107 年度上升而增加。經函請勞動部依跨部會協調會議決議規劃辦理管考作業，並協調職能基準建置與應用情形欠佳之部會研謀改善，以強化職能基準之發展與應用成效。據復：依據「推動職能基準發展與應用業務」107 年度第 1 次跨部會協調會議紀錄決議，請各部會每年發展職能基準 3 項以上為原則，惟依據產業創新條例第 18 條規定，職能基準之建置規劃仍視各部會產業政策與資源分配情況，並無強制性規定。將持續透過跨部會會議請各部會評估每年發展 3 項以上職能基準之產業需求性；又除於 iCAP 職能發展應用平台公告職能基準供下載應用外，已建立應用次數及狀況之統計功能，將每年協調各部會提供職能基準應用數據，以彙整應用情形，並請各部會配合按季管考，及每年召開跨部會會議請各部會加強職能基準發展與整體多元應用情形等。

（七） 產學訓計畫有助提升學生就業技能，惟受勞動力資訊取得及招生名額管制等影響，不利產學合作之目標達成，且部分計畫申請程序涉及跨部會，影響學校申請意願；另辦理青年職訓專班，惟逾 9 成失（待）業青年係參加失業者職前訓練，不利適性適訓，允宜研謀改善。

2019 年經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）會員國青年（15 至 24 歲）失業率為 11.70%，同期間我國 15 至 24 歲青年失業率為 11.88%，相較為高，並高於南韓（10.40%）及日本（3.79%）青年失業率。行政院為促進青年就業，自 96 年起結合各部會陸續推動青年就業促進方案（96 至 98 年）、協助青年就業接軌方案（99 至 101 年）、促進青年就業方案（103 至 105 年）等，惟據勞動部統計，108 年 15 至 29 歲青年失業率為 8.75%，較 96 年之 7.65% 為高。行政院為持續改善青年失業問題，於 108 年 5 月核定投資青年就業方案（108 至 111 年）。經查投資青年就業方案有關青年職業訓練辦理情形，核有下列事項：

1. 技專校院辦理產學訓計畫受勞動力資訊取得及招生名額管制等因素影響，不利擴大推動產學合作目標之達成：依投資青年就業方案載述，勞動部及教育部應跨部會合作辦理產學訓計畫，逐年提升培訓（育）人數5%，以連結學校教育與實務經驗協助青年順利轉銜職場。爰由勞動部針對高中（職）及技專校院在校青年，辦理雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練，另由教育部辦理產學攜手合作計畫。依教育部補助及推動產學攜手合作實施計畫要點（102年8月13日修定版）規定，技專校院為辦理產學攜手合作計畫，除欲開辦之學制近3年平均一年級學生註冊率達80%以上者，經核准後得以外加名額方式辦理產學攜手合作實施計畫外，其餘以列入招生名額總量內含方式辦理。嗣於103年9月修正前開要點，規定技專校院之招生名額以總量內含方式辦理為原則，取消外加名額；107年1月再次修正為得以外加名額方式辦理。依產學攜手合作計畫資訊網資料統計，教育部自103年9月修正規定將產學攜手合作計畫之招生名額以列入總量內含方式辦理起，核定班數自105學年度起下降，106學年度僅51班為歷年最低，又自107學年度開放外加名額後，核定班數上升至108學年度之160班（圖2）。據教育部說明，產學攜手合作計畫尚仰賴事業單位配合提供適量之訓練崗位，致訓練量能不具穩定性，顯示計畫之執行成效，除受招生名額外加或內含影響外，尚需勞動部提供事業單位勞動力供需之資訊方利辦理。另據勞動部統計，106至108年度雙軌訓練旗艦計畫及產學訓合作訓練，合計結訓（畢業）人數為1,244人、1,258人及1,112人，就業人數為872人、780人及711人，就業率為94.58%、93.75%及95.18%，就業成效良好。106至108學年度該2項計畫合計核定學校數為23校、24校及29校，核定學員人數為1,960人、1,999人及2,089人，訓練量能雖因教育部於107年1月重新開放外加名額而逐年成長，惟成長幅度有限，108學年度核定學員人數成長率為4.50%，仍低於投資青年就業方案預期逐年提升5%之目標。經函請行政院促請教育部於兼顧教學品質之原則下，審慎評估招生名額總量管制對投資青年就業方案擴大推動產學合作之影響，及研議因應對策，並促請勞動部及教育部廣續加強溝通，且就有意願辦理產學訓之學校及事業單位等資

圖2 教育部辦理產學攜手合作計畫情形圖



資料來源：本部自行整理自產學攜手合作計畫資訊網資料。

訊進行交流，以利投資青年就業方案之推行，解決青年學用落差等問題。據復：教育部與勞動部業於 108 年 10 月 15 日召開之「研商教育部及勞動部勞動力發展署共同審查『雙軌訓練旗艦計畫』機制會議」及 108 年 11 月 4 日召開之 108 年第 2 次跨部會會議，已建立共識，且勞動部將持續透過行政院產學研連結會報及勞動部、經濟部與教育部跨部會次長小組會議，與各部會共同合作辦理產學合作相關事宜等。

2. 部分產學訓計畫申請程序涉及跨部會，影響學校申請意願：勞動部為提供青年務實致用之就業訓練，結合產、學、訓之資源，自 95 年起辦理產學訓合作訓練，訓練模式分為高中（職）+技專校院（四技，下稱 3+4 模式）、技專校院及學士後等模式，其中 3+4 模式係結合高中（職）、技專校院、勞動力發展署及事業單位辦理 7 年制專班，學員於高中（職）二年級時，至勞動力發展署所屬分署接受專業技術養成訓練及輔導考取乙級以上（或單一級）技術士證照，高中（職）三年級時，日間至事業單位進行實務訓練；高中（職）畢業後，銜接教育部產學攜手合作計畫（四合一模式）進入技專校院，完成訓練後，即取得分署發給之結訓證書及合作學校發給之畢業證書，以協助青年取得學位、技能、證照及工作。據勞動部統計，106 至 108 年度產學訓合作訓練結訓（畢業）人數為 210 人、286 人及 388 人，服役及升學人數為 100 人、136 人及 240 人，就業人數為 107 人、138 人及 137 人，就業率為 97.27%、92.00%及 92.57%，均達 9 成以上，訓練頗具成效。惟查勞動部自 95 年間開辦產學訓合作訓練起，勞動力發展署所屬 5 個分署中，僅中彰投分署辦理 3+4 模式，其餘分署均無辦理。又查教育部自 96 年間正式辦理產學攜手合作計畫起，高中（職）銜接技專校院之產學訓即為其主要辦理模式，依產學攜手合作計畫資訊網資料統計，106 至 108 學年度產學攜手合作計畫之計畫項數分別為 44 項、76 項及 66 項，其中辦理模式屬高中（職）銜接技專校院計畫項數為 38 項、72 項及 62 項，占計畫總項數之 86.36%、94.74%及 93.94%，惟由勞動部辦理之產學訓合作訓練 3+4 模式銜接至產學攜手合作計畫（四合一模式）僅 1 項（為勞動力發展署中彰投分署之臺中高工之精密機械專班），占高中（職）銜接技專校院計畫項數比不足 3%（表 15）。據勞動部說明，主要係因學校考量辦理 3+4 模式期

程過長，且向該部申請時須自行媒合符合教育部產學攜手合作計畫之技專校院，致申請意願不高。經函請行政院促請勞動部及教育部有效整合跨部會

表 15 教育部產學攜手合作計畫辦理模式之計畫項數統計表

單位：項、%

學年度	合計 (A=B+E)	高中（職）學生銜接技專校院模式						非高職銜接技專校院模式 (註 3)	
		小計		教育部（註 1）		勞動部（註 2）		項數 (E)	占計畫 總項數比 (E/Ax100)
		項數 (B)	占計畫 總項數比 (B/Ax100)	項數 (C)	占比 (C/Bx100)	項數 (D)	占比 (D/Bx100)		
106	44	38	86.36	37	97.37	1	2.63	6	13.64
107	76	72	94.74	71	98.61	1	1.39	4	5.26
108	66	62	93.94	61	98.39	1	1.61	4	6.06

- 註：1. 包含三合一（高職+技專校院+合作事業單位）之 3+2（高職+二專）、3+2+2（高職+二專+二技）及 3+4（高職+四技）等模式。
 2. 包含四合一（高職+技專校院+合作事業單位+勞動部）模式，亦為勞動部產學訓合作訓練 3+4 模式之延續。
 3. 包含二合一（技專校院+合作事業單位）及三合一（高職+技專校院+合作事業單位）之 5+2（五專+二技）及 2+2N（二專日間部+二技進修部）等模式。
 4. 資料來源：本部自行整理自產學攜手合作計畫資訊網資料。

資源，簡化學校申請程序並加強推廣，以維護有意願參加勞動部辦理 3+4 模式之學生參訓權益。據復：教育部與經濟部、勞動部共同辦理跨部會產業人才培育交流座談及蒐集各產業人才培育需求，於會後進行人才需求媒合事宜，後續將透過教育部育才平臺持續協助媒合學校合作，並將與經濟部、勞動部等機關持續推廣產學專班，以維護青年學生參訓權益。

3. 勞動部辦理青年職訓專班，有助強化青年技能，惟逾 9 成失（待）業青年係參加 15 歲以上之失業者職前訓練，不利適性適訓：依投資青年就業方案載述，勞動部應辦理多元、符合產業需求之職前訓練，以強化青年技能並協助就業。勞動部依失業者職業訓練實施基準規定，針對年滿 15 歲以上、具工作意願且工作技能不足之失業者，以自行、委託及補助等方式辦理失業者職前訓練，並以自辦之失業者職前訓練，協助包含 15 至 29 歲青年就業，以作為投資青年就業方案之對應計畫。又該部考量青年失業率為各年齡層之首，為協助失（待）業青年獲得適性適訓職業訓練，前於 102 年 5 月訂定青年職訓專班推動原則，訓練對象為 29 歲以下之失（待）業青年，由勞動力發展署各分署依轄區產業需求，運用自有設備或結合訓練單位資源，採委託或自行等方式辦理職前訓練，以強化青年技能，查 108 年度以前均係併入 15 歲以上失業者職前訓練辦理，至 108 年度始開辦青年職訓專班。據勞動部統計，108 年度青年職訓專班開訓人數（797 人）占總青年開訓人數（797 人+15 歲以上失業者職前訓練計 10,373 人，合計 11,170 人）僅 7.14%，青年職訓專班訓練量僅約 1 成。按失業者職前訓練參訓者年齡為 15 歲以上，學員年齡範圍甚廣，且各年齡層學員對訓練課程理解能力不一，致職業訓練師編列課程時，往往以多數人能理解之內容為主，較無法針對特定對象或是特定年齡層提供專屬之課程，青年參加學員年齡層較廣之失業者職前訓練能否達到適性適訓之目的，似待審酌。經函請行政院促請勞動部廣續加強辦理失（待）業青年職前訓練，並審慎評估失（待）業青年之訓練需求暨青年職訓專班與非專班之成效差異，俾利青年職業訓練朝適性適訓目標發展。據復：勞動部將加強督導勞動力發展署各分署落實召開青年專班諮詢小組會議，並加強鏈結訓練夥伴辦理相關訓練，以提升訓練量能。

（八） 中央權責機關未精準掌握長期照顧服務需求，亦欠缺各部會完整辦理照顧服務員訓練資料，不利規劃整體訓練能量；又辦理照顧服務員自訓自用訓練間有招訓、訓後留用及就業關聯性欠佳等情，允宜研謀檢討改善。

據國家發展委員會推估，我國於 2018 年進入高齡社會，老年人口比率達 14.5%（343.4 萬人）；2026 年邁入超高齡社會，老年人口比率將達 20.6%（488.1 萬人）。隨著老年人口快速成長，慢性病與功能障礙盛行率將急遽上升，相對失能人口也將大幅增加，致長期照顧需求與負擔亦隨之遽增。照顧服務員為長期照顧服務體系之第一線服務人員，據勞動力發展署統計，該署所屬各分署 106 至 108 年度補助地方政府辦理照顧服務員訓練計畫經費分別為 321 萬餘元、9,137 萬餘元及 1 億 526 萬餘元，職前班結訓人數分別為 338 人、7,413 人及 8,001 人，在職班結訓人數分別為 29 人、871 人及 907 人。經查照顧服務員訓練計畫之執行情形，核有下列事項：

1. 中央權責機關未精準掌握各市縣長期照顧服務需求資訊，亦欠缺各部會辦理照顧

服務員訓練之完整資料，不利規劃整體訓練量能：行政院於 96 年通過「長期照顧十年計畫 1.0」，復考量失智人口增加衍生長期照顧需求，於 106 年核定自 107 年起推動「長期照顧十年計畫 2.0」。依據長期照顧服務法第 18 條規定，長期照顧（下稱長照）服務之特定項目，須由受過訓練之長照服務人員為之。照顧服務員為長照服務體系之第一線服務人員，依衛生福利部 107 年 5 月 9 日修正發布之「照顧服務員訓練實施計畫」，照顧服務員訓練係由勞動部、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會等相關部會及地方政府依上開計畫規範之課程、訓練時數及師資條件等共同辦理，其中各地方政府除接受勞動部就業安定基金補助辦理照顧服務員訓練外，尚以自有預算、民眾自費、公益彩券盈餘補助等辦理訓練。依據產業創新條例第 17 條規定，為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，以協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估。有關各市縣照顧服務員整體人力供需分析資料，現行係由衛生福利部主責協調。經查地方政府多透過社政單位整合衛政單位、轄區失能人口及照顧比等需求來源，統計轄區各類長照服務資源暨照顧服務員人力之現況及需求推估數，以衡量轄區之照顧服務員人力供需狀況後，回復衛生福利部及副知地方勞政單位，106 至 108 年度地方政府推估照顧服務員人力缺口分別為 12,307 人、11,016 人、7,311 人。惟查地方政府推估調查之待充實人數，僅包含轄區居家式、社區式及機構住宿式等 3 類長照服務機構之需求人力，未包含轄區長照機構以外之照顧服務需求（如醫院看護、自行接單、國軍退除役官兵輔導委員會榮民之家及原住民族部落健康站、老年失能人口等），爰地方政府回復衛生福利部有關照顧服務人力需求推估數未盡符合實況，致該部無法精確掌握照顧服務人力實際需求。又查現行係由勞動部、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會等部會及地方政府辦理照顧服務員訓練，其中勞動部以就業安定基金補助辦理部分，依規定由訓練單位將結訓學員之就業資訊登錄於勞動力發展署之職業訓練資訊管理系統，並匯入衛生福利部照顧服務管理資訊系統。按衛生福利部應藉由照顧服務管理系統掌握各年度相關部會辦理照顧服務員訓練之結訓學員資訊及各地方政府轄區照顧服務人力供給資訊等，惟據照顧服務員訓練單位反映，各相關部會、地方政府以自有預算、公益彩券盈餘補助辦訓及民眾自費參訓資訊是否均已傳送該系統管控不明，不利依照照顧服務人力供需實況辦理照顧服務員訓練。經函請行政院督促權責機關研謀改善，確實掌握各市縣轄區照顧服務人力供需相關資訊，以推估精確之缺口數，據以規劃整體性之照顧服務員訓練，俾確實弭平照顧服務人力缺口。據復：實際照顧服務員整體訓練需求人數應由各地方政府之勞政、社政、衛政、原民等主管機關整體評估及整合各從業領域之照顧服務人力需求。另勞動部將配合衛生福利部所掌握各市縣轄區照顧服務員人力供需資訊之推估缺口數，依其協調中央相關辦訓部會之訓練量，據以持續補助地方政府辦理照顧服務員訓練。

2. 用人單位辦理照顧服務員自訓自用訓練，間有招訓、訓後留用及就業關聯性欠佳等情：依據「補助地方政府辦理照顧服務員用人單位自訓自用訓練計畫」第 3 點規定，訓練單位須為照顧服務員之用人單位；又為利規模較小之用人單位（如居家服務、日間照顧等）補充人力，依據該計畫第 6 點及第 7 點規定，開班人數以 20 人為上限，不限最低開班人數，由訓練單位針對自有實際職缺或併同結合其他用人單位之實際職缺規劃訓練計畫，向辦訓地點所在地

之地方政府申請辦訓。除學員中途離、退訓、個人因素放棄或成績考核不及格外，訓練單位及合作用人單位應依承諾僱用切結書之勞動條件，僱用 80% 以上具失業者身分且願意受僱之結訓學員。經查勞動力發展署自 106 年起補助地方政府辦理照顧服務員用人單位自訓自用訓練計畫，至 108 年底補助之班數介於 9 班至 24 班間，結訓人數介於

表 16 勞動力發展署補助地方政府辦理照顧服務員訓練執行情形表
單位：班、人、%

計畫名稱	年度	種類	訓練班數	報名人數	開訓人數	結訓人數	訓後就業率	就業關聯率
合計	106	職前	20	495	342	338	84.62	90.08
		在職	1	34	29	29	—	—
	107	職前	270	11,960	7,524	7,413	81.93	69.29
		在職	30	1,756	885	871	—	—
	108	職前	276	15,428	8,082	8,001	83.22	85.41
		在職	30	1,989	912	907	—	—
用人單位自訓自用訓練計畫	106	職前	9	131	107	105	81.90	91.86
		在職	—	—	—	—	—	—
	107	職前	17	329	218	202	87.13	73.86
		在職	—	—	—	—	—	—
	108	職前	24	491	335	326	79.79	83.11
		在職	—	—	—	—	—	—
專班訓練計畫	106	職前	11	364	235	233	86.19	89.10
		在職	1	34	29	29	—	—
	107	職前	253	11,631	7,306	7,211	81.77	69.14
		在職	30	1,756	885	871	—	—
	108	職前	252	14,937	7,747	7,675	83.35	85.50
		在職	30	1,989	912	907	—	—

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

表 17 勞動力發展署 108 年度補助地方政府辦理照顧服務員自訓自用訓練情形一覽表

單位：人、%

地方政府	辦訓單位	預訓人數 (A)	開訓人數 (B)	開訓率 (C=B/A×100)	結訓人數	留用人數	留用率 (註 1)
合計		430	333	77.44	326	134	
臺北市	台灣基督長老教會馬偕醫療財團法人馬偕紀念醫院	20	19	95.00	19	6	33.33
	中華民國紅十字會台灣省分會	15	12	80.00	12	5	45.45
桃園市	財團法人桃園市私立國宏老人長期照顧中心	15	13	86.67	13	6	46.15
	財團法人天下為公社會福利慈善事業基金會	20	18	90.00	13	6	46.15
臺中市	財團法人全成社會福利基金會	20	10	50.00	10	5	62.50
	鈺善園護理之家	20	10	50.00	10	4	57.14
	永錡護理之家	17	17	100.00	17	10	58.82
臺南市	賢德醫院	20	20	100.00	20	12	63.16
	有限責任臺南市平安照顧服務勞動合作社(第 01 期)	20	12	60.00	12	8	88.89
	有限責任臺南市平安照顧服務勞動合作社(第 02 期)	20	5	25.00	5	1	33.33
高雄市	社團法人台灣福田社會福利發展協會	10	9	90.00	9	4	44.44
	財團法人高雄市崇恩社會福利慈善事業基金會	20	13	65.00	13	3	23.08
基隆市	衛生福利部基隆醫院	15	15	100.00	15	5	33.33
新竹縣	新仁醫院	20	18	90.00	18	18	100.00
苗栗縣	廣亞學校財團法人育達科技大學	20	18	90.00	18	2	11.11
彰化縣	財團法人臺中市私立宏恩社會福利慈善基金會	20	16	80.00	16	5	38.46
南投縣	社團法人南投縣新媳婦關懷協會	20	15	75.00	15	3	20.00
嘉義縣	嘉義縣勞動力服務人員職業工會	20	20	100.00	20	2	10.00
嘉義市	嘉義縣勞動力服務人員職業工會	20	19	95.00	19	7	36.84
	社團法人嘉義市長期照顧協會	18	13	72.22	11	1	33.33
	有限責任臺南市平安照顧服務勞動合作社	15	6	40.00	6	5	100.00
屏東縣	屏東縣私立經立老人長期照顧中心	5	5	100.00	5	5	100.00
花蓮縣	有限責任臺灣第二照顧服務勞動合作社	20	10	50.00	10	10	100.00
臺東縣	有限責任臺灣第二照顧服務勞動合作社	20	20	100.00	20	1	5.00

註：1. 留用率=留用人數/具失業者身分之結訓學員人數×100。

2. 資料來源：整理自 108 年度就業安定基金補助地方政府辦理照顧服務員訓練計畫(自訓自用班結案報告書)、勞動力發展署提供資料。

105 人至 326 人間，訓後就業率介於 79.79% 至 87.13% 間，就業關聯率介於 73.86% 至 91.86% 間，與照顧服務員職前專班之訓後就業率（介於 81.77% 至 86.19% 間）、就業關聯率（介於 69.14% 至 89.10% 間）約略相當（表 16），惟自訓自用計畫之開訓人數多未達預訓人數，以 108 年度為例，共開 24 班，未達預訓人數者 18 班（占 75.00%），其中開訓率為 50%（含）以下計有臺中市 2 班，臺南市、嘉義市及花蓮縣各 1 班，合計 5 班（表 17），招訓情形欠佳；又結訓後學員留任意願普遍不高，以 108 年度為例，24 班結訓 326 人，留用 134 人，僅 4 班之留用率（留用人數/具失業者身分之結訓學員人數）達 100%，其餘介於 5.00% 至 88.89% 間，其中為 50% 以下者，計有臺北市、桃園市、高雄市及嘉義市各 2 班，臺南市、基隆市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、嘉義縣及臺東縣各 1 班，合計 15 班（表 17），占總班數 24 班之 62.50%。復查照顧服務員用人單位自訓自用訓練計畫之訓練單位，於訓練計畫均載列預期達成就業率為 50%，惟查 108 年度訓後就業率未達 50% 者有 2 班，另間有訓後從事之工作性質與照顧服務員訓練關聯不高，107 及 108 年度訓後就業關聯率未達 50% 者分別有 5 班及 2 班，且其中有訓後就業率雖達 100%，惟訓後就

業關聯率僅 25%，甚至有為零者（表 18），除不利用人單位及時補足需求人力外，亦悖離該計畫係為解決規模較小用人單位人力補充困難之設計初

表 18 勞動力發展署補助地方政府辦理照顧服務員自訓自用訓練之訓後就業率或就業關聯率未達 50% 一覽表

單位：%

年度	辦訓單位	地方政府	訓後就業率	就業關聯率
107	有限責任臺灣第二照顧服務勞動合作社	花蓮縣	100.00	—
	大愛護理之家	屏東縣	66.67	—
	財團法人高雄市崇恩社會福利慈善事業基金會	高雄市	100.00	25.00
	有限責任臺中市清心照顧服務勞動合作社	臺中市	78.57	18.18
	財團法人全成社會福利基金會	臺中市	100.00	—
108	社團法人台灣福田社會福利發展協會	高雄市	75.00	16.67
	財團法人臺中市私立宏恩社會福利慈善基金會	彰化縣	38.46	100.00
	衛生福利部基隆醫院	基隆市	61.54	37.50
	社團法人嘉義市長照顧協會	嘉義市	33.33	100.00

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

衷，辦訓成效尚有提升空間。經函請勞動力發展署針對問題癥結研謀改善自訓自用訓練機制之設計與執行，或研議整併於專班辦理訓練，以強化整體照顧服務員訓練之辦訓效能。據復：將持續加強招生及宣導照顧服務員自訓自用訓練之優勢，以提升民眾參訓意願。另將透過聯繫會議邀集衛生福利部、各地方政府及所屬分署研商，提供各地方政府作為日後審查與核定訓練班級之參考。

（九）職業訓練法公布施行已逾 36 年，惟有關事業單位應辦職業訓練之部分條文，勞動部未落實執行；另勞動力發展署補助辦理在職員工訓練，惟推估近 9 成 9 需政府補助辦訓之事業單位未申請；又雖就接受小型企業人力提升計畫滿 3 年之事業單位，建立輔導及轉介至企業人力資源提升計畫之機制，惟成功轉介比率僅 1 成餘，允宜研謀改善。

政府為實施職業訓練及培養國家建設技術人力，於 72 年 12 月 5 日制定公布職業訓練法，並於公布日施行已逾 36 年。依該法第 27 條規定，應辦職業訓練之事業機構（下稱事業單位），其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率，其低於規定比率者，應將差

額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用等。另勞動力發展署為協助事業單位辦理在職員工職業訓練，提升人力素質，依就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法規定，分別於 99 及 102 年提出企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫，106 至 108 年度辦理經費分別為 4 億 934 萬餘元、3 億 8,602 萬餘元及 4 億 7,205 萬餘元，訓練班數及結訓人數分別為 28,567 班、240,536 人；31,635 班、284,414 人及 34,647 班、324,529 人。經查職業訓練法之施行，暨企業人力資源提升計畫與小型企業人力提升計畫辦理情形，核有下列事項：

1. **職業訓練法部分條文尚未依法執行，無法遂行政府與事業單位共同參與職業訓練之立法目的：**行政院依職業訓練法第 27 條規定，已於 78 年 3 月 15 日發布職業訓練基金設置管理運用辦法，以規範該基金之設置及管理，暨經費之來源及用途等，依該辦法第 2 條規定：「職業訓練基金以行政院勞工委員會（按：勞動部）為管理機關。」同法第 15 條規定：「本辦法施行日期另定之。」經查職業訓練法第 27 條立法意旨係基於職業訓練應由政府與事業單位共同參與，爰規定達一定標準之事業單位，倘列支之職業訓練費用不足，應繳交差額以辦理員工職業訓練，惟職業訓練法自 72 年 12 月 5 日公布施行迄今，仍有第 27 條等部分條文（表 19）未落實

表 19 截至 109 年 5 月職業訓練法尚未依法於公布後施行條文一覽表

章	節	條次	條文	內容
第五章 事業機構辦理 訓練之費用		第 27 條	應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。 前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。	
		第 28 條	前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左： 一、自行辦理或聯合辦理訓練費用。 二、委託辦理訓練費用。 三、指派參加訓練費用。 前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。	
		第 29 條	依第 27 條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。	
		第 30 條	應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後 2 個月內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。	
第八章 罰則		第 40 條	依第 27 條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之次日起，至差額繳清日止，每逾 1 日加繳欠繳差額 0.2% 滯納金。但以不超過欠繳差額 1 倍為限。	
		第 41 條	本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。	

資料來源：本部自行整理。

執行，且職業訓練基金設置管理運用辦法施行日期亦仍未定，致職業訓練基金迄未成立，無法遂行強制職業訓練費用列支不足之事業單位繳交差額，以達政府與事業單位共同辦理職業訓練之立法目的。據勞動部說明，職業訓練法部分條文尚未依法於公布後落實執行之主要原因，係鑑於國外類似制度推行經驗及辦理成效不盡理想，且該部業以就業保險基金經費推動辦理企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫，協助事業單位辦理在職員工職業訓練；又考量現行運用於職業訓練之經費尚非充裕，且由事業單位繳交費用辦理職業訓練之強制規定立法不易，職業訓練法有關事業單位辦理訓練費用及罰則等條文，倘配合現況修正或廢止，未來如因

社會經濟變化而有辦理必要時，將難以恢復立法，故未予以刪除。查據勞動部統計，106 至 108 年度於企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫分別補助 2,533 家、2,555 家及 2,609 家事業單位 2 億 7,940 萬餘元、2 億 8,838 萬餘元及 3 億 6,450 萬餘元辦理在職員工訓練，平均補助每家事業單位 11 萬餘元、11 萬餘元及 13 萬餘元。復據勞動部 106 年 11 月提出之「職業訓練概況調查報告」載述，105 年參加勞工保險事業單位共計 50 萬餘家，其中有辦理職業訓練者計 17 萬餘家，雖較 103 年增加 4 萬餘家，惟仍有超過 6 成事業單位未辦理職業訓練，且上開 17 萬餘家事業單位辦理職業訓練總支出 203 億餘元，平均每家事業單位訓練支出僅 11 萬餘元，事業單位自行辦訓比率及投入經費均低，政府每年雖協助約 2,500 家事業單位辦訓，然僅約占 50 萬餘勞工保險事業單位之 0.50%，量能實屬有限，且因要求事業單位辦理在職員工職業訓練不具強制性，致申請執行補助計畫辦訓之意願不高。為提升在職勞工人力素質，推升事業單位積極辦理職業訓練，經函請行政院督促勞動部依法行政，或蒐研推行類似制度國家之經驗及成效，審慎評估政府整體辦訓資源及量能，暨事業單位自行辦理職訓現況，研議前開條文是否尚有執行空間及成立職業訓練基金補助辦理各類職業訓練之必要性，適時研修相關法令，以符合實務所需。據復：目前尚無成立職業訓練基金之需要，至職業訓練法第 27 條規定，是否尚有執行空間及成立職業訓練基金補助辦理各類職業訓練之必要性，勞動部將蒐集相關專家學者、各部會等意見，再予研議。

2. 勞動力發展署辦理企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫，惟近 9 成 9 需政府補助經費辦訓之事業單位未申請補助：據勞動部 106 年 11 月「職業訓練概況調查報告」載述，105 年約有 23% 參加勞工保險之事業單位辦理職業訓練需政府提供經費協助，其中以「經費補助單位自行辦理訓練」之需求最高（11.9%），其次為「直接補助參訓員工」（11.1%）。另據經濟部「107 年經濟統計年報」所載，105 至 107 年底公司及商業登記家數為 1,511,210 家、1,545,539 家及 1,574,413 家，倘按前開需政府補助經費辦訓比率（11.9%）推估，各該年度之次年度（即 106 至 108 年度）需政府補助經費辦訓之事業單位為 179,834 家、183,919 家及 187,355 家，惟 106 至 108 年度實際申請企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫補助之事業單位家數合計僅 3,251 家（占 1.81%）、3,268 家（占 1.78%）及 3,273 家（占 1.75%），占上開推估之需求事業單位均未及 2%，顯示近 9 成 9 需政府補助經費辦訓之事業單位未申請企業人力資源提升或小型企業人力提升計畫。鑑於 106 至 108 年度勞動力發展署辦理在職職業訓練預算賸餘數分別達 3 億 4,907 萬餘元、4 億 5,233 萬餘元及 1 億 99 萬餘元，該署提供事業單位辦訓資源尚有可運用空間，經函請勞動力發展署賡續評估事業單位需求，加強推廣申請資源補助辦訓，以協助事業單位增進人力素質。據復：將持續向事業單位推廣並鼓勵運用企業人力資源提升計畫或小型企業人力提升計畫，以協助事業單位提升員工職能及強化競爭力。

3. 已就小型企業人力提升計畫滿 3 年之事業單位，建立輔導及轉介至企業人力資源提升計畫之機制，惟成功轉介比率僅 1 成餘，且逐年下降：勞動力發展署為協助小規模且不具辦訓能力之事業單位強化人才培訓，並培養其獨立辦訓能力，於 102 年提出小型企業人力提升

計畫，依該計畫規定，受僱勞工參加就業保險人數未滿 51 人之事業單位提出申請，經該署所屬各分署審查通過，由各分署委託之民間單位依事業單位組織營運策略，提供訓練課程規劃之輔導服務，並由受委託民間單位執行訓練課程及相關行政業務；又民間單位亦得選擇符合資格之訓練單位，共同或獨立執行訓練課程，相關訓練費用由各分署支應。另事業單位接受小型企業人力提升計畫所提供之輔導服務及訓練課程達 3 年，則不得再申請小型企業人力提升計畫。經查勞動力發展署為協助接受小型企業人力提升計畫達 3 年之事業單位轉介申請企業人力資源提升計畫，依小型企業人力提升計畫規定，就已接受小型企業人力提升計畫 2 年之事業單位，其負責人或主責訓練業務主管應參加各分署辦理之訓練規劃研習活動，以作為第 3 年申請小型企業人力提升計畫之資格審查合格項目，各分署亦就已接受小型企業人力提升計畫達 3 年之事業單位，定期輔導轉介申請企業人力資源提升計畫，使事業單位持續辦理在職員工職業訓練。惟據該署統計，106 至 108 年度已接受小型企業人力提升計畫達 3 年之事業單位分別為 374 家、254 家及 223 家，成功轉介至企業人力資源提升計畫者分別為 52 家、34 家及 28 家，成功轉介率僅 13.90%、13.39%及 12.56%（表 20），且逐年下降，轉介成效未盡理想。據該署及所屬分署說明，因事業單位辦理在職員工職業訓練不具強制性，且通過申請企業人力資源

表 20 勞動力發展署接受小型企業人力提升計畫達 3 年之事業單位成功轉介申請企業人力資源提升計畫情形表

單位：家、%

分 署 名 稱	106 年度			107 年度			108 年度		
	滿 3 年 家 數	成功轉 介家數	成功轉 介比率	滿 3 年 家 數	成功轉 介家數	成功轉 介比率	滿 3 年 家 數	成 功 轉 介 家 數	成功轉 介比率
合 計	374	52	13.90	254	34	13.39	223	28	12.56
北 基 宜 花 金 馬	104	8	7.69	68	9	13.24	75	3	4.00
桃 竹 苗	38	4	10.53	27	3	11.11	21	1	4.76
中 彰 投	114	18	15.79	65	8	12.31	43	11	25.58
雲 嘉 南	62	9	14.52	50	7	14.00	44	9	20.45
高 屏 澎 東	56	13	23.21	44	7	15.91	40	4	10.00

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

提升計畫審查後，事業單位除須獨立規劃訓練課程外，亦須自行辦理相關行政業務（如資訊系統登錄及訓練課程執行結果回報等），並應接受該署人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System, TTQS）評核，始得辦理經費核銷。考量人力負擔及繁雜程序，規模較小之事業單位申請轉介至企業人力資源提升計畫意願偏低，致轉介成功率不高。鑑於我國企業超過 9 成為中小企業，又依勞動部 106 年 11 月提出之「職業訓練概況調查報告」載述，105 年度事業單位員工及營業額規模愈小，辦理職業訓練比率愈低，且事業單位接受小型企業人力提升計畫所提供之輔導服務及訓練課程達 3 年，則不再符合申請資格，倘無法成功轉介至企業人力資源提升計畫，屆時將失去政府協助辦理在職員工職業訓練之資源，恐降低其持續辦訓意願，及影響事業單位競爭力。經函請勞動力發展署積極研謀改善，以兼顧提升人力素質及培養小規模事業單位獨立辦理員工訓練能力之目的。據復：為協助小型企業提升人力素質並強化競爭力，將廣續輔導使其具獨立辦訓能力，倘其營運發展過程有辦理員工訓練需求時，能運用企業人力資源提升計畫之資源辦理訓練。另將持續辦理小型企業之員工訓練說明會及倡議，以鼓勵其積極規劃辦理訓練，俾提升員工人力資本等。

(十) 勞動部補助地方政府勞動條件檢查人力仍未達補助目標人數，且各市縣檢查人力配置不均，影響轄管事業單位抽查比率；又職業安全衛生署未追蹤事業單位涉及違反勞動基準法案件移送各地方主管機關處理結果，不利檢查經驗累積及檢查效能發揮，均待研謀改善。

依勞動檢查業務分工原則，中央專責安全衛生檢查、地方政府專責勞動條件檢查。據勞動部 108 年度勞動檢查方針、伍、基本理念之一，直轄市及縣（市）主管機關為健全事業單位勞動條件管理制度，建立友善工作環境，應採取宣導、輔導及檢查等策略，以提升勞動條件水準。為辦理勞動條件檢查，勞動部 108 年度編列補助地方政府預算 2 億 4,136 萬餘元，並責由職業安全衛生署督導各地方政府辦理。經查督導及辦理情形，核有下列事項：

1. 補助檢查人力實際進用率略有提升，惟仍未達補助目標人數，又各市縣檢查人力配置不均，影響轄管事業單位抽查比率：經查勞動部自 104 年度起依「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」，每年補助市縣主管機關進用勞動條件檢查人力 325 人，104 年至 108 年 8 月底，各地方政府實際分別進用 294 人（90.46%）、289 人（88.92%）、302 人（92.92%）、309 人（95.08%）及 307 人（94.46%），實際進用率略有提升，惟仍未達整體補助 325 人之目標值。又 107 年度全國事業單位計 887,126 家，以補助目標 325 人核算，勞動條件檢查員平均人力配置比為 1:2,730 家事業單位，惟各市縣之人力配置比係介於 1:1,317 家至 1:6,843 家間，其中桃園市、臺南市、彰化縣、嘉義縣、嘉義市及澎湖縣等 6 個市縣，每 1 位檢查人力之配置比低於 2,000 家；臺中市、高雄市、南投縣及臺東縣等 4 個市縣則逾 3,500 家，各市縣之檢查人力及資源配置不均。復查地方政府 105 至 107 年度實施勞動條件檢查抽查事業單位情形，平均抽查比率分別為 7.84%、4.38%及 5.81%，其中桃園市、臺南市、宜蘭縣、苗栗縣、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、屏東縣及澎湖縣等 9 個市縣（其中 5 個屬檢查人力負荷較低之市縣）連續 3 年度之抽查比率高於平均值；而新北市、臺中市、南投縣及臺東縣等 4 市縣（其中 3 個屬檢查人力負荷較高之市縣）連續 3 年度之抽查比率低於平均值，顯示檢查人力之配置比例與地方政府實施勞動條件檢查之抽查比率有密切關係。職業安全衛生署為瞭解全國整體勞動條件檢查人力需求，已依 108 年第 1 次全國勞動條件檢查業務工作會報（108 年 1 月 30 日）決議，於同年 4 月 3 日完成人力需求統計，作為後續調整各市縣檢查人力之依據，惟該署仍未考量移撥長期未補實人力且檢查人力負荷相較為低之市縣員額，並重新檢討各市縣事業單位數與檢查人力配置情形，據以調整檢查人力，致各市縣檢查人力配置長期不均，並因而影響抽查事業單位比率，不利勞工權益之保障。經函請職業安全衛生署併同衡酌各轄區事業單位數及實際檢查人力需求，檢討補助員額配置之妥適性，並加強督導各地方政府積極補足檢查人力，提升檢查量能。據復：業配合「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」，不定期調查各市縣檢查人力需求，或透過全國勞動條件檢查業務工作會報檢討各市縣人力配置

與進用情形，並視人力需求就尚未進用之缺額統籌調配，以避免各市縣檢查量能產生落差，未來將持續協調並督導要求確實依規定積極辦理。

2. 職業安全衛生署職業安全衛生中心移送事業單位涉及違反勞動基準法案件，未追蹤各地方主管機關處理結果，不利檢查經驗累積及檢查效能發揮：依據「勞動部補助地方政府

辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」第5點（工作項目）略以，受補助單位應全權辦理轄內勞動條件檢查事項及配合辦理勞動條件檢查後續事宜，至少應包括處分、訴願答辯、登錄陳報檢查結果、統計並提出專案檢查報告等。查據職業安全衛生署 107 年勞動檢查統計年報（108 年 7 月編印）載述勞動檢查單位針對事業單位違反勞動基準法之處分情形，全國總受檢廠次 67,005 廠次，處分

表 21 107 年度勞動檢查單位對事業單位違反勞動基準法移送處分情形一覽表

單位：廠次、件次、%

機關別	受檢廠次 (A)	處分件數 (B)(註1)	處分率 (B/A×100)
合計	67,005	10,607	15.83
各市縣政府	51,586	8,675	16.82
經濟部加工出口區管理處	370	40	10.81
科技部科學工業園區管理局	397	148	37.28
職業安全衛生署所屬北、中、南區職業安全衛生中心	14,652	1,744	11.90

註：1. 表列違反件數均係有裁罰者，移送未裁罰件數未統計。
2. 資料來源：整理自職業安全衛生署 107 年度勞動檢查年報。

件數 10,607 件次，處分率 15.83%，其中該署所屬北、中、南區職業安全衛生中心檢查廠次合計 14,652 廠次，處分件數 1,744 件次（處分率 11.90%）（表 21）。經查該署對於違反勞動基準法經移送地方主管機關未處分之案件，尚未另行統計及追蹤未處分之緣由，致無法掌握該署執行勞動條件檢查成果全貌，亦不利檢查人員累積檢查經驗。經函請職業安全衛生署督促所屬職業安全衛生中心追蹤瞭解轄區內涉及違反勞動基準法案件移請各地方主管機關處理結果，以利累積檢查經驗，增進檢查效能。據復：將加強管考，並要求應確實追蹤移送事業單位涉及違反勞動基準法案件之後續處分情形，並同步連結內部管考機制，通案列管。

（十一）職業安全衛生署辦理重大職業災害案件，未列管移送地方檢察署參辦案件進度，勞動檢查機構檢查資訊管理系統亦未發揮管控功能；另部分未加入勞工保險勞工職業災害案件，勞動檢查機構或勞工保險局未依規定落實裁處，允宜研謀改善。

勞動部為落實勞動檢查機構對重大災害之檢查，業訂定勞動部重大災害通報及檢查處理要點，並建置「勞動檢查機構檢查資訊管理系統」管控職業災害案件處理情形，據職業安全衛生署統計，108 年 1 至 9 月各勞動檢查機構計辦理重大職業災害檢查 849 場次、裁罰金額計 1,596 萬餘元；又為維護職業災害勞工權益，職業安全衛生署自 97 年起辦理職業災害勞工服務計畫，由各地方政府職業災害勞工個案管理員協助依據勞動部辦理職業災害死亡勞工家屬慰助注意事項規定，發放職業災害死亡慰問金，108 年度於公務預算編列相關慰問金經費 1,200 萬元。經查重大職業災害案件之管控及裁處情形，核有下列事項：

1. 移送地方檢察署參辦之重大職業災害案件未列管偵辦進度，部分案件裁處權恐懼

於時效，影響國家公權力實行：依行政罰法第 26 條第 1 項、第 2 項及第 27 條規定，「一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。前項行為如經不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、……、免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。」、「行政罰之裁處權，因 3 年期間之經過而消滅。……第一項期間自不起訴處分、緩起訴處分確定或無罪、……、免刑、緩刑之裁判確定日起算。」另勞動部重大災害通報及檢查處理要點之重大職業災害檢查報告書撰寫注意事項亦揭示：如同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定，依行政罰法第 26 條規定先移送地方檢察署參辦，如經不起訴處分、緩起訴處分確定或

表 22 重大職業災害案件經職業安全衛生署所屬職業安全衛生中心移送地方檢察署參辦進度未明數量統計表

單位：件、%

年度	移送案件數	因地方檢察署未回復致進度未明案件數	比率
合計	395	280	70.89
小計	163	124	76.07
北區	103	43	76.74
	104	65	76.92
	105	55	74.55
小計	150	81	54.00
中區	103	40	67.50
	104	53	52.83
	105	57	45.61
小計	82	75	91.46
南區	103	23	86.96
	104	33	93.94
	105	26	92.31

資料來源：整理自職業安全衛生署及所屬北、中、南區職業安全衛生中心提供資料。

為無罪、免刑、緩刑之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。據職業安全衛生署及所屬北、中、南區職業安全衛生中心統計及清查，103 至 105 年度移送地方檢察署參辦之重大職業災害案件計 395 件，其中 280 件（占 70.89%，表 22）截至 108 年 10 月底止尚未獲地方檢察署回復偵辦結果，無法確定案件進度。據職業安全衛生署職業安全衛生中心說明，勞動檢查機構檢查資訊管理系統僅能查詢移送地方檢察署之時間、法條等資訊，至地方檢察署偵辦及法院判決等結果，暨各勞動檢查機構後續處理情形等，尚未納入系統管控，係由承辦人自行列管；復因地方檢察署偵查業務性質特殊，縱主動洽詢案件進度亦未必獲復，實務上難以建立例行且完善之連繫機制；又雖間有至「法務部檢察機關公開書類查詢系統」查詢案件進度，惟該系統無法查詢緩起訴及不起訴等處分類型之資訊，致若地方檢察署未回復偵辦結果，亦無從確定前開 280 件移送案件是否確屬緩起訴或不起訴者，系統管控及機關間連繫機制皆待強化。又依 105 年度法務統計年報資料顯示，地方檢察署 103 至 105 年度偵查終結案件平均每件所需天數分別為 48.28 天、50.62 天、52.54 天，平均處理天數低於 2 個月，依個案處理 2 個月推估，前開 280 件移送案件，倘業經地方檢察署偵查終結且為不起訴或緩起訴處分確定，截至 108 年 10 月底止，該等案件多已超逾或即將超逾 3 年之裁處權時效，恐無法再以違反行政法上義務裁處，已影響國家公權力實行。復查前開 280 件移送案件皆因事業單位雇主違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項或第 16 條第 1 項規定，經勞動檢查機構檢查後移送地方檢察署參辦，依同法第 43 條規定，可處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；倘前開移送之 280 件皆罹於裁處權時效而歸於消滅，依每案裁罰 3 萬元估算，國庫至少損失 840 萬元之罰鍰收入。經函請職業安全衛生署積極清查現有移送地方檢察署案件之處理進度，依法妥處，並增修後續追蹤處理程序與管控時點等相關規範，暨強化系統管控機制，庶免人工管理產生疏漏，俾提高行政效率。據復：將修正勞動部

重大災害通報及檢查處理要點，勞動檢查機構應針對移送地方檢察署案件，將地方檢察署偵辦結果、法院判決結果等登錄於勞動檢查機構檢查資訊管理系統；並規劃於該系統新增功能，自動定期將未有起訴情形或判決結果之案件以電子郵件傳送相關人員，提醒追蹤偵辦進度。

2. 部分職業災害案件發生已逾 1 年，勞動檢查機構檢查資訊管理系統仍顯示「未處理」或「未結案」，未能有效發揮系統預期之管控功能：依據勞動部重大災害通報及檢查處理要點第 5 點第 4 項規定，勞動檢查機構對於撰寫之重大職災報告書或初步報告書，應於災害發生 30 日內函報職業安全衛生署同意，並由該署於勞動檢查機構檢查資訊管理系統完成結案作業。另據職業安全衛生署說明，現行各勞動檢查機構接獲通報職業災害案件作業方式，倘經判定為職業安全衛生法第 37 條第 2 項所定之職業災害（即重大職業災害案件），應依勞動部重大災害通報及檢查處理要點第 5 點之相關規定，視需要派員檢查，並於完成報告書後函報職業安全衛生署備查結案；若非屬重大職業災害案件，則於勞動檢查機構檢查資訊管理系統點選結案後自行錄案管控，毋須於該系統列管。經查勞動檢查機構檢查資訊管理系統內，部分職業災害案件發生已逾 1 年，狀態仍顯示為「未處理」（通報之職業災害案件未分案處理）或「未結案」（重大職業災害案件未結案），如：職業災害發生日期為 103 年 7 月 3 日至 107 年 8 月 31 日間，狀態顯示為「未處理」者，北、中、南區職業安全衛生中心分別有 94 件、29 件、36 件；狀態顯示為「未結案」者，北區職業安全衛生中心即有 382 件。據中心說明，除部分重大職業災害案件因尚待其他機關之調查或鑑定結果，確屬未結案外，所有案件原則上業依勞動部重大災害通報及檢查處理要點規定處理或結案，惟因勞動檢查機構部分相關人員，漏未於系統點選相關按鍵，或因承辦人員更迭，難以釐清案件狀態，未貿然點選結案等所致。復因該系統資料未臻正確，為確實管控各勞動檢查機構重大職業災害案件之處理情形，職業安全衛生署係於系統外另以人工（運用 EXCEL 電腦軟體）管控，致未能發揮系統預期之管控功能。經函請職業安全衛生署督促勞動檢查機構釐清確認「未處理」、「未結案」案件狀態問題癥結後妥適處理，嗣後並確實依規定於系統登錄等，俾確保資料之正確性，發揮資訊系統輔助管理之功能。據復：顯示「未處理」或「未結案」等案件皆已請各勞動檢查機構釐清並處理完竣，未來將要求各勞動檢查機構落實填報作業並加強案件管控，確保資料之正確性；另將逐步優化系統功能及加強訓練，協助同仁善用系統，以發揮資訊系統輔助管理功能等。

3. 核發未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件，事業單位或未依限主動通報勞動檢查機構，或職災死亡勞工未依法投保勞工保險，勞動檢查機構或勞工保險局亦未依規定落實裁罰：依據職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定，事業單位勞動場所發生：死亡災害；災害之罹災人數在 3 人以上；災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療；其他經中央主管機關指定公告之災害等職業災害之一者，雇主應於 8 小時內通報勞動檢查機構；同法第 43 條規定，違反第 37 條第 2 項規定，處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。經查職業安全衛生署 108 年 1 至 7 月份核發未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件（共計 79 件），其中雇主未於 8 小

時內通報勞動檢查機構者 32 件，經排除罹災者為雇主或自營作業，不適用職業安全衛生法第

表 23 職業安全衛生署 108 年 1 至 7 月份核發未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件勞動檢查及後續裁罰情形表

單位：件

事業單位雇主是否依職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定於 8 小時內通報勞動檢查機構					事業單位是否依勞工保險條例規定為所屬勞工辦理投保手續					
合計	退保後發病死亡非屬應通報範圍	已通報	未通報			合計	非強制納保單位	已領老年或失能給付	應加保未加入	
			不適用職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定	已依規定裁罰	未依規定裁罰				已依規定裁罰	未依規定裁罰
79	3	44	6	21	5	79	52	14	9	4

註：1. 統計時間：截至 108 年 10 月 4 日止。
2. 資料來源：整理自職業安全衛生署提供資料。

37 條第 2 項規定者 6 件後，已依規定裁罰者 21 件，其餘 5 件尚未依規定裁罰（表 23）。又依勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於 5 人以上事業單位之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。同條例第 72 條第 1 項規定，投保單位未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前 1 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 4 倍罰鍰；勞工因此所受之損失，並應由投保單位賠償。另依據職業災害勞工保護法第 34 條規定，依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以 4 倍至 10 倍罰鍰，不適用勞工保險條例第 72 條第 1 項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死亡或遺存障害符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，處以第 6 條補助金額之相同額度之罰鍰。有關前揭核發 79 件未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件，應加入勞工保險而未加入者 13 件，其中已依規定裁罰 9 件，其餘 4 件尚未依規定妥處（表 23）。經函請職業安全衛生署清查確認 108 年 8 至 12 月核發未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件是否均已依法妥處，並宜研謀與各勞動檢查機構及勞工保險局間建立勾稽覆核機制，以確認相關單位已依法裁罰，確保各案雇主負起應負責任。據復：108 年 8 至 12 月未加入勞工保險勞工職業災害死亡慰問金案件計 60 件，其中雇主違反職業安全衛生法第 37 條第 2 項者計 7 件，應參加勞工保險而未加保者計 11 件，各勞動檢查機構及勞工保險局業依法妥適處理；另將研議於勞動檢查機構檢查資訊管理系統新增相關欄位，登錄勞工保險局及職業安全衛生署有關職業災害勞工保護法第 34 條（含但書）之裁罰情形，以利後續勾稽。

（十二）勞動基金運用局經營各基金投資運用，該局投資運用人員業務負荷相較同類型基金沉重；另國內委託投信業者間有未落實社會責任投資理念情事，風險控管系統亦尚未就投資市場變化納入各種可能情境進行壓力測試等，均待研謀改善，以確保投資決策品質，強化基金投資管理及運用。

勞動基金運用局掌理新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及職業災害勞工保護專款等基金（專款）之投資運用業務，暨接受衛生福利部委託代管

國民年金保險基金之投資運用業務，截至 108 年底止，經營基金規模 4 兆 6,547 億餘元，108 年度投資運用結果，整體經營基金收益數為 5,124 億餘元，收益率為 11.82%（表 24）。經查勞動基金運用局經營各基金之投資運用業務情形，核有下列事項：

表 24 勞動基金運用局經營基金規模及運用績效一覽表
單位：新臺幣百萬元、%

基金名稱	108 年底 基金規模	108 年度運用績效	
		收益數	收益率
管理規模合計	4,654,701	512,452	11.82
勞動基金小計	4,285,445	473,494	11.81
新制勞工退休基金	2,444,847	267,007	11.45
舊制勞工退休基金	942,529	114,375	13.47
勞工保險基金	741,003	89,809	13.30
就業保險基金	132,965	1,772	1.37
職業災害勞工保護專款	11,070	101	0.93
積欠工資墊償基金	13,029	428	3.23
國民年金保險基金（受託代管）	369,256	38,957	12.03

資料來源：整理自勞動基金運用局提供資料。

1. 投資運用人員未能隨基金規模擴大而適足增加，致業務負荷相較同類型基金沉重：

勞動基金運用局自 103 年 2 月 16 日成立迄 108 年底已逾 5 年，經營基金規模由 103 年 2 月底之 2 兆 5,522 億餘元，逐年增加至 108 年底之 4 兆 6,547 億餘元，成長逾 8 成；該局組織編制員額 180 人，成立時之預算員額為 136 人，108 年度則減至 133 人，顯示該局經營基金雖大幅成長，惟預算員額仍維持成立初期之規模。據勞動基金運用局統計，108 年 8 月底經營之基金規模 4 兆 5,955 億餘元，其中自行運用 2 兆 3,529 億餘元（占 51.20%），投資運用（含研究）人員計 154 人（含委託臺灣銀行自營代操舊制勞退基金人員 32 人，扣除後為 122 人），平均每人負責管理運用金額 298 億餘元，與公務人員退休撫卹基金管理委員會管理基金，平均每人負責運用金額 216 億餘元（表 25）相較，業務負荷相對沉重。另以勞動基金運用局 107 年 12 月辦理

表 25 勞動基金運用局與公務人員退休撫卹基金管理委員會 108 年 8 月底管理運用人力配置情形表

單位：新臺幣億元、%、人

機關名稱	管理基金規模 (A)	自行運用餘額 (B)	自行運用比率 (B/A×100)	投資運用(含研 究)人力(C)	平均每人負責管理 運用金額(A/C)
勞動基金運用局	45,955.86	23,529.50	51.20	154(註1)	298.41
公務人員退休撫卹基 基金管理委員會	5,858.40	3,511.88	59.95	27	216.98

註：1. 勞動基金運用局投資運用（含研究）人力包括舊制勞退基金委託臺灣銀行自營代操之 32 人。

2. 資料來源：整理自勞動基金運用局及公務人員退休撫卹基金管理委員會提供資料。

國內公開招標投資信託公司所送經營計畫建議書為例，受託機構之投資研究團隊平均每人管理國內股票型基金及政府基金金額約為 14 億元，僅為該局平均每人負責管理運用金額 298 億餘元之 4.70%，恐不利投資決策品質之維持等。經函請勞動部適機協助勞動基金運用局請增員額，以匯集豐沛投資專業人力，建立專責研究團隊，俾隨時掌握國內外金融市場最新動態變化，精進投資決策品質。據復：為確保勞動基金運用局業務與人力配置之衡平性，將於辦理該局員額評鑑時再予審視。

2. 國內委託投信業者間有未落實社會責任投資理念情事：社會責任投資（Socially Responsible Investment, SRI），主張除獲利能力外，投資人亦應將企業之人權、環境等表現，納入投資考量，近年並已然成為國際公共退休基金之發展趨勢。查前勞工退休基金監理會於 96

年 7 月成立時，已將企業社會責任（CSR）納入投資考量，並於 97 年訂定社會責任投資策略，嗣勞動基金運用局於 103 年 2 月 16 日成立後持續推動，已於勞動基金、國民年金保險基金投資政策書（Investment Policy Statement, IPS）制定「社會責任投資政策」，規範在以收益為前提考量下，將公司治理或企業社會責任表現納入投資政策考量，並採用「就業 99 指數」及「高薪 100 指數」作為社會責任投資之依據，顯示勞動基金運用局業順應國際潮流推動社會責任投資，已逐步獲致成效。經查該局業於委託經營計畫建議書中，要求受託業者將社會責任投資理念納入選股考量，其中國外委託合約部分，尚且載列受託業者不得投資於主要投資標的為違反企業社會責任之基金，若有違反，將視情節輕重，降低委託數額或解除委託；至國內委託部分，雖要求受託業者每季定期提供各帳戶辦理社會責任投資策略情形，內容包括總持股、已編製企業社會責任報告書個股、符合（未符合）社會責任投資個股之檔數及持股比重，及未符合社會責任投資個股明細等，惟查國內委託合約並未載列社會責任投資之明確定義，部分受託業者於填報年度投資情形時，自行列舉有投資於未符合社會責任投資個股等情事，社會責任投資理念尚未落實。經函請勞動基金運用局研酌強化經管基金之社會責任投資成效。據復：業於每季邀請受託業者報告投資運用情形，檢視社會責任投資個股及比重，並就其投資策略及社會責任投資操作考量進行了解及溝通；另將持續採用「就業 99 指數」、「高薪 100 指數」及「臺灣永續指數」，109 年並新增以企業社會責任報告書為投資範疇等作為委任指標，以策略性規劃強化企業社會責任投資。

3. 風險控管系統尚未就投資市場變化納入各種可能情境進行壓力測試：依勞動基金運用局經管基金風險管理要點第 6 點規定，勞動基金運用局應訂定風險控管流程，風險控管人員應即時監控各項風險變化。又依該局訂定之「風險控管作業項目及流程」載述，該局每月底定期透過各基金之風險控管系統進行壓力測試，以估算市場在情境設定或歷史事件下，投資組合可能之損失金額。本部前抽查該局 105 年度財務收支及決算，曾就該局壓力測試僅針對單一極端性損失之歷史事件（97 年雷曼兄弟破產後導致之全球金融風暴），尚未就市場變化納入各種可能之情境設定等情事，函請參考其他機關（機構）相關規範及實務，研謀精進壓力測試情境之可行性等，據復風險控管系統已建置 99 年歐債風暴、100 年美債降評、104 年人民幣無預警重貶等情境，可藉不同事件之測試，評估各基金可能產生之損失。惟經追蹤覆核結果，截至 108 年 10 月底止，該局仍以 97 年雷曼兄弟歷史事件為測試情境，迄未採行已建置之不同情境進行壓力測試，風險控管系統之分析功能尚未充分發揮作用。查據國際證券管理機構組織指出，不同投資標的於不同環境下，皆可能遭受巨大損失，爰壓力測試所設定之情境應隨同交易策略及市場環境改變而調整，不宜使用單一標準，投資者並應定期複核壓力測試所設定之情境等。又鑑於 109 年新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）疫情發展，對金融市場之影響恐超逾 97 年雷曼兄弟破產情境，經函請勞動基金運用局研謀精進壓力測試情境之可行性，以確實評估在不同情境下，投資組合可能發生之潛在損失。據復：將研議辦理年度多種情境分析，持續密切關注國際金融情勢變化，監控經管基金風險值變動情形，適時妥處因應，俾維基金運用之安全，並俟疫情結束後研議將該事件納入壓力測試情境，俾利投資管理及運用之參考。

四、107 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 107 年度審核報告內列重要審核意見 10 項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，仍待繼續改善者 5 項、已研謀改善或依改善措施持續辦理者 5 項（表 26），其中仍待繼續改善者，經再研提審核意見 5 項通知檢討改善。

表 26 107 年度審核報告所列勞動部主管重要審核意見覆核辦理情形表

重要審核意見標題	說明
仍待繼續改善	
(一) 政府為促進及保障人權，已陸續將聯合國國際人權公約完成國內法化，惟保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約尚未具國內法效力；另聘僱外籍移工雇主欠繳就業安定費移送行政執行期程仍較規定為長，且辦理廢止聘僱許可進度遲延，均待檢討改善。	因保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約尚未國內法化，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見(二)2.」。
(二) 政府為保障身心障礙者就業權益，積極辦理支持性就業服務，惟地方政府支持性就業服務人員平均服務量差異甚大，部分市縣人力流動頻繁，影響計畫目標達成；另庇護性就業資源或有不足或分布不均，相關轉銜機制仍待強化，且部分庇護工場經營欠佳，均待研謀檢討改善。	因部分市縣庇護性就業職缺仍有不足，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見(四)」。
(三) 勞動力發展署委託或補助民間職訓機構及補助地方政府辦理失業者職前訓練暨身心障礙者職前訓練，有助提升工作技能，惟間有訓後就業率及就業關聯率偏低情事，有待督促研謀改善。	因勞動力發展署補助地方政府辦理照顧服務員訓練，自訓自用訓練之用人單位間有招訓、訓後留用及就業關聯性欠佳，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見(八)2.」。
(四) 勞動檢查員未能足額進用，影響勞動檢查覆蓋率；另職業疾病通報件數有下降情形，均待研謀改善。	因勞動部補助地方政府進用勞動條件檢查人力仍未達補助目標人數，又各市縣人力配置不均，影響轄管事業單位抽查比率，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見(十)1.」。
(五) 勞動基金運用局經管各基金投資運用，受全球經濟成長放緩，金融市場波動等影響，多未達預期績效，且整體收益為負，為確保基金長期、穩健之獲利，允宜審慎評估經濟脈動趨勢，妥慎訂定年度投資策略，及賡續調整精進資產配置，以提升運用績效。	因勞動基金運用局風險控管系統尚未就投資市場變化納入各種可能情境進行壓力測試，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見(十二)3.」。
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
(一) 政府積極保障身心障礙者就業權益，提供各項職業重建服務，身心障礙者就業狀況已有改善，惟其收入仍多依賴政府補助或家屬給予，且尚有潛在勞動力待開發；又部分市縣透過職業重建個案管理服務後尚有 4 成餘未能達成就業目的等，均待研謀妥處。	/
(二) 義務機關(構)定額進用身心障礙者人數呈上升趨勢，顯示政府制定相關機制已發揮保障身心障礙者就業功效，惟仍有未依法足額進用情事，且相關獎勵僱用措施或未研訂，或未盡周妥，尚待賡續檢討改進。	
(三) 勞動力發展署為提供青年深化之職涯探索等輔導服務，成立青年職涯發展中心並設立創客基地，惟部分中心運作情形相較初始營運規劃仍有強化空間；另部分基地創客進駐及輔導就業創業成效欠佳，允宜檢討改善。	
(四) 勞動力發展署依就業服務法及配合行政院新世代反毒策略行動綱領，積極提供更生受保護人就業服務，惟部分就業中心未配合增設專責人力，或專責人力未具相關學經歷背景；又更生受保護人穩定就業比率偏低，及就業期間間無勞工保險加、退保紀錄等情，尚待釐清問題癥結研謀改善。	
(五) 勞工保險局定期辦理各項勞(就)保催保及查核作業，惟間有已停歇業或經認定無營業事實之投保單位，持續為勞工投保勞工保險，暨部分投保於職(漁)業工會之被保險人出境逾 3 個月以上未入境，投保資格有待查明等異常情事，亟待檢討妥處。	