

拾伍、勞動部主管

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 112 年度決算審核結果說明如次（有關歲入、歲出決算之審定及各項差異之原因分析等詳細內容，請至審計部全球資訊網/總決算審核報告/總決算審核報告查詢平台查閱）：

一、計畫實施之查核

業務計畫 25 項，下分工作計畫 34 項，包括研修勞動相關法制，保障勞工工作權益、補助企業推動友善職場措施，促進員工工作與生活平衡、研議改進勞工保險財務，落實勞保年金制度、建構友善職場環境，促進中高齡者及高齡者就業、推動多元培訓，提升勞工就業職能、優化跨國勞動力聘僱管理制度，延攬留用外國專業及中階技術人才、推動全國職業安全衛生智能發展計畫，加強勞工職業安全衛生知能、強化投資研究及風險管控機制，精進基金資產配置等重要施政項目，其中已執行完成者 29 項，尚在執行者 5 項，主要係勞動力發展署所屬技能檢定中心辦公室修繕工程，合約期程跨年度；職業安全衛生署與財政部高雄國稅局合署興建所屬單位辦公廳舍計畫，因招標不順及辦理變更設計，相關款項未能如期支付，須保留繼續執行。

二、預算執行之審核

（一） 歲入預算數 9 億 9,163 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 11 億 7,185 萬餘元，應收保留數 8,337 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、職業安全衛生法及勞動檢查法等規定之行政罰鍰，尚待繼續收取；合計決算審定數 12 億 5,523 萬餘元，較預算增加 2 億 6,359 萬餘元（26.58%），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。

（二） 以前年度歲入轉入數計 1 億 4,345 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 7,036 萬餘元（49.05%）；減免（註銷）數 1,120 萬餘元（7.81%），主要係勞動力發展署應收廠商返還價金，及勞工保險局、職業安全衛生署應收行政罰鍰，依法取得債權憑證，經核定註銷；應收保留數 6,188 萬餘元（43.14%），主要係應收之各項行政罰鍰，尚待繼續收取。

（三） 歲出原編列預算數 1,998 億 8,582 萬餘元，因勞工保險局辦理勞工保險嚴重特殊傳染性肺炎傷病給付業務所需經費，經動支第二預備金 2,823 萬餘元，合計 1,999 億 1,405 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 1,996 億 7,148 萬餘元（99.88%），應付保留數 1 億 133 萬餘元（0.05%），保留原因詳「一、計畫實施之查核」說明；合計決算審定數 1,997 億 7,282 萬餘元，預算賸餘 1 億 4,123 萬餘元（0.07%），主要係各機關實際進用員額較少之人事費結餘，

暨按業務需要減少支付之賸餘。

(四) 以前年度歲出轉入數計 3 億 837 萬餘元，決算審核結果，審定實現數 2 億 4,155 萬餘元 (78.33%)；減免 (註銷) 數 16 萬餘元 (0.05%)，係勞動力發展署及職業安全衛生署營繕工程之結餘；應付保留數 6,666 萬餘元 (21.62%)，係勞工保險局核心系統整合再造案尚未完成驗收，須保留繼續執行。

三、重要審核意見

(一) 政府為促進中高齡者及高齡者就業，持續推動各項立法工作，惟部分勞動法令尚未配合中高齡專法立法精神及政策意旨檢修調適，且整體職場環境仍普遍存在年齡歧視現象，另中高齡及高齡勞工常因家庭照顧需要或自身條件限制，提前離退職場，或傾向非典型工作，允宜研謀檢修調適相關法令，並賡續強化中高齡勞工權益保障，暨提供多元彈性退休模式及加強家庭照顧支持網絡，以形塑友善就業環境，協助適性就業及平衡工作與家庭生活。

我國在少子女化及高齡化雙重影響下，勞動市場呈現勞動力減少及高齡化趨勢，依據國家發展委員會 111 年公布「中華民國人口推估 (2022 至 2070 年)」報告，15 至 64 歲青壯年人口 (下稱工作年齡人口) 於 2015 年達到峰值之 1,737 萬人後轉趨下降，推估 2040 年將降至 1,323 萬人，2070 年再續降為 776 萬人，另 45 至 64 歲中高齡人口占工作年齡人口比率將由 2022 年之 43.3%，上升至 2070 年之 46.0% 至 53.8% (低推估至高推估) 間，凸顯活化中高齡者及高齡者勞動力之重要性。政府近年為促進中高齡者及高齡者就業，持續推動各項立法工作，包括修正就業服務法第 5 條明定「年齡」為就業歧視之禁止項目、修正勞動基準法將強制退休年齡延長至 65 歲、修正就業保險法將中高齡者失業給付請領期間由最長 6 個月延長至 9 個月，暨於 108 年 12 月 4 日制定公布中高齡者及高齡者就業促進法 (下稱中高齡專法)，期更臻落實保障中高齡者與高齡者就業權益。經查現行勞動體制對於促進中高齡者及高齡者就業之適足情形，核有下列事項：

1. 政府制定中高齡專法積極促進中高齡者及高齡者就業，惟部分勞動法制並未配合中高齡專法立法精神及政策意旨檢修調適，渠等工作權保障較諸先進國家仍有優化空間：勞動部為因應人口高齡化趨勢及未來可能面臨之勞動力短缺風險，經衡酌勞動力結構變化趨勢，暨評估現有就業促進措施之適足性，自 105 年起推動制定中高齡專法，於 108 年 12 月 4 日經總統令制定公布，自 109 年 12 月 4 日施行。按中高齡專法第 1 條第 1 項明文揭示：「為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。」爰期透過專法落實保障中高齡者與高齡者就業權益，以鼓勵中高齡者投入勞動市場及高齡者再就業。惟查現行勞動法制尚未配合中高齡專法立法精神及政策意旨檢修調適，包括勞動基準法

第 54 條第 1 項規定：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿 65 歲者。……。」依上開條文規定，勞工屆滿 65 歲，雇主即得強制退休。勞動部雖於中高齡專法放寬雇主得以定期契約僱用 65 歲以上高齡者，不受勞動基準法第 9 條定期契約以臨時性、短期性、季節性、特定性工作為限及定期契約屆滿後視為不定期契約之規定，以增加勞雇雙方彈性，支持高齡者退休後再就業，然「強制退休」及「繼續聘僱」之主導權均係由雇主掌控，部分有需要或有意願繼續工作之高齡勞工恐被迫接受減薪或其他不公平待遇，致須面對更不穩定之職場環境。另就業保險法第 5 條第 1 項規定：「年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：……。」第 2 項規定：「前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：……。二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。……。」依上開條文規定，高齡者繼續就業或已領取老年給付之中高齡退休人士再就業，均不符合就業保險之投保對象，該等勞工如遭資遣，將無法享有失業給付及其他就業保險之保障（如提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼等），恐有損其勞動權益，並與中高齡專法之立法精神及促進就業之政策意旨有悖。按政府為加強中高齡人力資源運用，於 97 年修正勞動基準法第 54 條第 1 項規定，將強制退休年齡由 60 歲提高至 65 歲，受惠該條文修正，我國 60 至 64 歲就業人數逐年攀升，依據行政院主計總處人力資源調查，111 年 60 至 64 歲就業人數計 65.1 萬人，占全體就業者 5.70%，相較修法當年之就業人數（25.3 萬人）增加 1.6 倍，顯示放寬強制退休年齡規定，對於促進中高齡者勞動參與確有助益；且近年因人口結構趨向高齡化，暨政府致力推動高齡者就業，高齡就業人數逐年上升，依據行政院主計總處人力資源調查，112 年 65 歲以上就業人數計 41 萬人，較 102 年之 21.9 萬人，10 年間增加逾 8 成，面對越來越多高齡勞動者，如何強化渠等就業權益之保障，已成為政府亟須正視之課題。鑑於各主要先進國家為因應勞動力短缺問題，多逐步延長或無強制退休年齡規定，如瑞典延長強制退休年齡至 68 歲；日本於高齡者僱用安定法，導入連續僱傭制度，要求雇主應提供勞工就業機會至 70 歲；美國、英國、法國、德國、荷蘭則無強制退休年齡規定等。為有效促進中高齡者及高齡者勞動參與，並確保高齡者勞動權益，經建請行政院督促勞動部借鏡先進國家作法，研謀檢修調適勞動基準法有關強制退休年齡規定，暨有條件放寬就業保險法投保年齡限制之可行性，以契合就業市場需要及當前勞動政策意旨，形塑友善全齡就業環境。據復：(1) 為保障中高齡者及高齡者就業權益，勞工保險條例規定 65 歲以上勞工得繼續參加勞工保險，並透過展延年金及老年年金年資採計無上限等規定，鼓勵續留職場，另為強化勞工職災權益保障，提高雇主僱用意願，已領取勞工保險老年給付再從事工作者，應依規定參加勞工職業災害保險；(2) 勞動基準法第 54 條規定，係規範雇主不得任意強制勞工退休，勞工年滿 65 歲，如勞資雙方合意，雇主仍可僱用勞工繼續工作，另中高齡專法第 28 條暨同法施行細則第 7 條第 2 項規定，提供 65 歲以上勞工與雇主約定定期勞動契約之彈性選擇，因延後退休年齡涉及勞工權益與事業單位人力運用需求，尚須審慎研議；(3) 就業保險目的係為促進失業勞工就業，投保年齡上限，係參據勞動基準法強制退休年齡規定，考量中高齡

及高齡就業者亦可能面臨非自願離職風險，且其就業協助需求與一般失業勞工有別，將在兼顧就業保險促進就業目的及保障適足性原則下，通盤評估檢討。

2. 現行職場環境仍普遍存在年齡歧視現象，導致中高齡者及高齡者對求職卻步，不利就業促進政策之推行，友善高齡職場環境之建構仍有持續努力空間：政府鑑於中高齡者就業常面臨職場年齡歧視問題，96年5月修正就業服務法，即將「年齡」納入就業服務法第5條第1項規定之禁止就業歧視項目，雇主對於求職者或所僱用員工，不得以年齡等由予以歧視，違者將處以罰鍰。嗣為進一步防制職場年齡歧視，於制定中高齡專法時，特以專章明文禁止年齡歧視，規範雇主不得以年齡因素為差別待遇（中高齡專法第12條）及對申訴人為不利處分（中高齡專法第16條），另求職者或受僱者如遭受就業歧視，可向各地方政府勞工行政主管機關申訴，經求職者或受僱者釋明差別待遇之事實後，雇主應負舉證責任（中高齡專法第14條），違者將處30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱（中高齡專法第41條、第42條），若勞工因年齡差別待遇而遭受損害，雇主應負賠償責任（中高齡專法第17條）等，期透過立法進一步提升職場平權意識。經查現行各項勞動法令雖均明文禁止年齡差別待遇，然現實職場環境仍普遍存在年齡歧視問題，據行政院主計總處112年人力運用調查，45歲以上中高齡及高齡失業者求職過程遭遇之主要困難，「年齡限制」占比（44.23%）居第一；另勞動部111年僱用管理及工作場所就業平等概況調查，受僱者於求職或在職場上遭受就業歧視因素，兩性均以「年齡」歧視居多（男性5.1%、女性4.3%），且受僱者年齡愈長，遭受年齡歧視情況愈嚴重，45至54歲及55至64歲受僱者，因年齡遭受就業歧視比率分別為5.7%、9.2%，相較其他年齡層（15至24歲0%、25至34歲2.1%、35至44歲4.5%）嚴重，其中因遭受年齡歧視提起申訴比率男性僅0.2%、女性更僅0.1%，顯示多數中高齡及高齡勞工面對職場年齡歧視，多採隱忍態度，據勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統資料，近5年度（108至112年度）各地方政府依就業服務法與中高齡專法規定，裁罰年齡就業歧視案件僅22件（108年度3件、109年度7件、110年度5件、111年度3件、112年度4件），並未因中高齡專法上路明顯增加；另據民間人力銀行yes123求職網110年12月公布「中高齡就業專法上路週年調查」，83.8%勞工認為40歲以上勞工曾在職場遭遇年齡歧視，63.8%中高齡及高齡求職者認為中高齡專法無助改善職場年齡歧視問題，以上均凸顯職場年齡歧視問題之嚴重性，恐致中高齡者及高齡者對求職卻步，不利就業促進政策之推行，整體友善高齡職場環境之建構仍有持續努力空間。按經濟合作發展組織（OECD）鑑於會員國人口高齡化情形嚴重，成為維持經濟成長與社會福祉嚴峻挑戰，為協助會員國維持勞動市場穩定，OECD就業、勞動暨社會事務委員會（The OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, ELS）2006年提出「活得越長、工作越久（Live Longer, Work Longer）」政策報告書，指出中高齡就業者面臨之主要就業障礙之一為「雇主僱用障礙」，期許會員國應致力去除雇主不合宜態度，以促進中高齡者就業；另世界主要先進國家為杜絕年齡歧視，包含美國（就業年齡歧視法）、韓國（禁止就業年齡歧視與促進中高齡就業法）

均透過制定年齡就業歧視專法，強化保障中高齡就業權益。鑑於我國整體社會及就業市場仍普遍存在對中高齡者及高齡者就業歧視或刻板印象，加以部分事業單位尚未覺察人口結構變遷趨勢，調整固有人力聘用思維，恐無法有效因應勞動市場變遷造成之人力短缺衝擊，為落實建構友善中高齡者及高齡者之職場文化及社會氛圍，鼓勵中高齡者投入勞動市場，經建請行政院督促勞動部借鏡其他國家作法，研擬強化禁止就業年齡歧視之具體作法，並會同相關部會透過多元管道，持續宣導強化民眾勞動權益意識（包含救濟管道），暨倡議中高齡者及高齡者就業正面形象，以全面提升職場平權意識，根本消弭社會歧視，並引導企業以前瞻思維規劃中高齡勞動資源管理策略，建構全齡友善職場環境。據復：(1) 為建構高齡友善環境，勞動部每年與地方勞工行政主管機關合辦職場平權研習會，宣導禁止就業年齡歧視，以提升雇主與社會大眾平權意識；(2) 112 年度透過拍攝宣導短片「你就是自己的光」，倡導中高齡者及高齡者就業正面形象，另結合臉書、廣播、網站、徵才活動等多元管道，倡議雇主進用及支持中高齡者繼續工作，112 年度計辦理 2,775 場次宣導活動、參與人數 21 萬 7,387 人次、訊息觸及人數 537 萬 661 人次；(3) 將持續結合各部會網絡加強宣導，包括衛生福利部預計 113 年完成高齡友善媒體教材，另農業部、原住民族委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會分別針對農村中高齡及高齡團體、原住民族就業服務辦公室、各地榮民服務處及客語社區等服務網絡加強推廣。

3. 中高齡及高齡勞工常因家庭照顧需要或自身條件因素，提前離退職場，或傾向彈性工時或部分工時等非典型工作，允宜因應渠等就業需求，研謀強化非典型勞動者之權益保障事宜，並協助排除就業障礙，以促進繼續就業或再就業：依據行政院主計總處 112 年人力運用調查，112 年 5 月中高齡及高齡就業者從事部分時間、臨時性或人力派遣工作（下稱非典型工作）計 42.5 萬人，占該年齡層就業者比率 8.55%，其中中高齡（45 至 64 歲）就業者占比 8.04%、高齡（65 歲以上）就業者占比 14.32%，均高於全體就業者之 7.00%（表 1），其從事非典型工作主要原因以「職類特性」17.8 萬人占 41.78% 最多，「兼顧家務」9.9 萬人占 23.24% 居次、「偏好此類工作型態」9 萬人占 21.13% 居第三（圖 1）；又中高齡及高齡失業者（10.3 萬人）希望從事非典型工作占比亦達 12.62%，相較全體失業者（6.07%）高，顯示部分中高齡及高齡勞工因家庭照顧需要或自身條件因素，較偏好非典型工作型態。另據行政院主計總處 103 年中高齡工作歷程調查，45 歲以後退離職場之中高齡者（計 120.2 萬人），有近 7 成（83.3 萬人）為自願性離職，其中因「料理家務（含照顧家屬）」退離職場者計 22.4 萬人，占 18.60%；又據行政院主計總處 112 年人力運用調查，112 年 5 月中高齡及高齡非勞動力 612.4 萬人中，無就業意願者（601.8

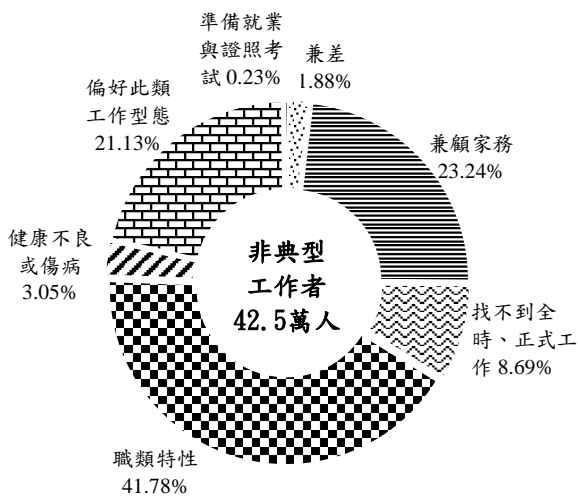
表 1 112 年 5 月就業者工作類型

單位：千人、%

年齡	合計	部分時間、臨時性或人力派遣工作		非部分時間、臨時性或人力派遣工作	
		人數	占比	人數	占比
合計	11,507	806	7.00	10,701	93.00
15-24 歲	734	148	20.16	586	79.84
25-44 歲	5,804	233	4.01	5,571	95.99
45-64 歲	4,564	367	8.04	4,197	91.96
65 歲以上	405	58	14.32	347	85.68

資料來源：整理自行政院主計總處 112 年「人力運用調查」。

圖 1 中高齡及高齡就業者從事非典型工作原因



資料來源：整理自行政院主計總處 112 年「人力運用調查」。

萬人) 占比為 98.27%，無就業意願原因中，「照顧家人」及「做家事」占比近 3 成 (29.96%)，女性部分更達 46.49%，凸顯中高齡者及高齡者常因家庭照顧需要無法兼顧工作而未就業。經查勞動部為開發適合中高齡者及高齡者之就業機會，雖於中高齡者及高齡者就業促進計畫透過宣導及提供保費補助或僱用獎助等措施，以鼓勵雇主釋出適合中高齡者及高齡者之部分工時工作機會，惟由於現行勞動環境對於非典型工作勞工未臻友善，相較傳統受僱勞工，非典型勞工常面臨差別待遇、低薪、工作不穩定、勞動條件不足等勞動風險。勞動部

雖透過勞動基準法修法，將勞動派遣相關規定入法，並修正「僱用部分工時勞工應行注意事項」等，惟各界仍質疑無法有效保障非典型勞工權益（如外送員等零工經濟工作者等），相關權益保障措施仍有持續精進空間。復查政府為協助勞工照顧家庭，於勞動基準法及性別工作平等法訂有彈性調整工作開始及終止時間，暨 7 日家庭照顧假等規定，另勞動部為輔導雇主推動員工工作與生活平衡措施，自 103 年起執行「推動工作與生活平衡補助計畫」，期透過補助雇主辦理員工關懷與協助課程、友善家庭措施、兒童或長者臨時照顧空間、中高齡員工退休準備及調適等措施，建構友善勞動環境。惟據勞動部 111 年僱用管理及工作場所就業平等概況調查，有 2 成 (20.3%) 事業單位不同意員工申請家庭照顧假，另勞動部為回應民間勞團倡議參照育嬰留職停薪制度將「長期照顧安排假」入法，以協助勞工解決失能家庭成員照顧問題，自 108 年起持續蒐集各界意見，期凝聚修法共識，然據勞動部上開調查，僅 3 成 (34.2%) 事業單位同意立法新增無薪資及無津貼補助之「長期照顧安排假」，凸顯相關家庭照顧支持網絡之布建仍有持續精進空間。按世界各主要國家為因應中高齡及高齡勞動者彈性工作及兼顧家庭照顧責任等需求，積極透過各項彈性工時或部分工時機制，及友善家庭職場措施，以協助中高齡者及高齡者繼續就業，包括美國、英國、法國、德國均採行「漸進式退休」制度，鼓勵即將退休勞工，透過逐步減少工時或工作量等彈性工作形態續留職場；另日本為協助勞工兼顧工作與家庭照顧責任，於 2016 年推出「零介護離職」對策，除擴大公共照顧資源、鼓勵友善照顧職場外，並提供有家庭照護需求勞工 93 天部分薪資「照顧假」，以減少照顧離職風險。鑑於中高齡及高齡勞動者特殊之就業取向需求，為協助排除就業障礙並保障其勞動權益，經建請行政院督促勞動部廣續推動非典型勞動者之權益保障事宜，另借鏡國外漸進式退休及日本零介護離職等機制，提供多元彈性退休模式，及加強整體社會家庭照顧支持網絡，以協助中高齡及高齡勞工適性就業暨平衡工作與家庭生活，促進繼續就業或再就業。據復：(1) 為保障中高齡及高齡非典型工作者權益，勞動部訂有僱用部分時

間工作勞工應行注意事項，並每年協同地方政府辦理研習會，加強宣導勞動法令，暨針對僱用部分工時勞工較多行業進行勞動檢查，未來將持續滾動檢討調整相關保障措施；(2) 勞工因家庭照顧需要，得依勞動基準法規定與雇主協商調整工作時間或工作時間彈性化措施，如減少工作時間或彈性請假等，為建構家庭照顧支持網絡，勞動部曾邀集相關團體、專家及有關部會研商長期照顧安排事宜，惟因事涉受僱者對於長期照顧資源之實際需求，及不同規模事業單位之人力調配暨經費來源等，須有合理配套及規範，相關制度建置尚須持續蒐集意見審慎評估。

(二) 勞動力發展署持續推動產業新尖兵計畫，已協助培育國家重點產業人才 3 萬餘人，適時填補產業人才缺口，並促進青年就業，惟計畫開辦班數及結訓人數於 110 年度達峰值後即逐年下滑，另部分學員訓後未就業，或從事部分工時工作，薪資收入未臻理想，允宜研謀檢討改進。

勞動力發展署為協助青年掌握國家重點產業發展契機，於 108 年 12 月 16 日訂定產業新尖兵計畫，期透過職業訓練，引領青年取得 5+2 產業及具發展前景製造產業之關鍵技術能力，以培育國家重點產業人才，並促進其就業。計畫自 109 年度起施行，由訓練單位依勞動力發展署公告之「電子電機」、「工業機械」、「數位資訊」、「綠能科技」及「國際行銷企劃」等 5 大領域，提出符合促進 5+2 產業創新計畫發展之訓練課程，報經該署核定後辦理，每一參訓青年最高補助訓練費用 10 萬元，另提供每月 8,000 元學習獎勵金，最高補助 12 個月，據勞動力發展署統計，109 至 112 年度總計開辦 1,451 班次(表 2)、列支經費 16 億 3,564 萬餘元。經查產業新尖兵計畫執行情形，核有下列事項：

表 2 產業新尖兵計畫課程開辦及學員結訓情形

單位：班次、人

年度	5 大領域合計		電子電機		工業機械		數位資訊		綠能科技		國際行銷企劃	
	開辦班數	結訓人數	開辦班數	結訓人數	開辦班數	結訓人數	開辦班數	結訓人數	開辦班數	結訓人數	開辦班數	結訓人數
合計	1,451	31,445	131	2,312	151	2,893	760	18,221	122	2,023	287	5,996
109	202	3,765	22	259	8	124	116	2,418	18	261	38	703
110	636	15,110	38	738	71	1,546	341	8,908	42	689	144	3,229
111	349	7,475	39	751	40	626	178	4,274	26	418	66	1,406
112	264	5,095	32	564	32	597	125	2,621	36	655	39	658

註：1. 截至 113 年 3 月底止，112 年度部分課程尚在辦理中，包括數位資訊課程 449 人及國際行銷企劃課程 51 人尚未結訓。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

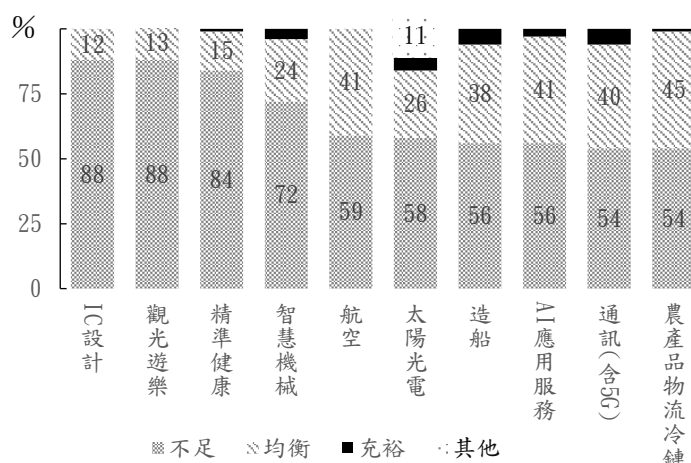
1. 產業新尖兵計畫開辦班數及結訓人數於 110 年度達峰值後即逐年下滑，鑑於部分國家核心戰略產業仍面臨人才欠缺問題，允宜持續協同訓練單位妥為規劃訓練課程，俾適切回應產業人才需求：政府為加速產業升級與結構轉型，於 105 年度推動「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，

作為驅動下世代產業成長核心，嗣於 109 年度持續推動「資訊及數位」、「資安卓越」、「臺灣精準健康」、「綠電及再生能源」、「國防及戰略」、「民生及戰備」等六大核心戰略產業，期透過產業超前部署，掌握全球供應鏈重組布局先機。經查勞動力發展署為協助青年掌握國家產業發展契機，並配合 5+2 等重點產業發展需要，協同各目的事業主管機關、大專校院、財團法人及工商團體開辦「電子電機」等 5 大領域課程，據該署統計，109 至 112 年度總計核定 2,181 班次，扣除招訓人數未達開班標準者，實際開辦 1,451 班次，截至 113 年 3 月底止，結訓人數 31,445 人，已陸續投入就業市場，有助填補產業人才缺口，惟計畫開辦班數及結訓人數於 110 年度達峰值(636 班次、15,110 人)後，連續 2 年度呈下滑趨勢，112 年度開辦班數(264 班次)及結訓人數(包含已結訓人數 5,095 人、尚在辦理中之數位資訊課程 449 人及國際行銷企劃課程 51 人，共計 5,595 人)，僅分別為 110 年度之 41.51%、37.03% (表 2)。按國家發展委員會(下稱國發會)為掌握產業發展趨勢、人才供需脈動及業界關鍵人力需求，每年協調各中央目的事業主管機關，配合政府當前重要產業發展政策，擇定重點產業辦理人才供需調查及推估工作，以提供相關部會作為規劃人才培訓、留用及延攬等政策之參考。據國發會彙整各部會辦理成果彙編之「112-114 年重點產業人才供需調查及推估報告」，111 年度各部會總計辦理 19 項重點產業人才推估調查，調查結果，包含 IC 設計、精準健康、智慧機械、航空、太陽光電、AI 應用服務、通訊(含 5G)等 5+2 及六大核心戰略相關產業(下稱核心戰

略相關產業)，有半數以上雇主反映人才不足(圖 2)，人才招募困難原因，主要係人才供給數量不足，暨產業所需關鍵職能人才培養難度較高等，其中 IC 設計、智慧機械、AI 應用服務、通訊(含 5G)等產業，112 至 114 年每年平均新增專業人才需求人數逾 4 千人，智慧機械產業更高達 2 萬人，凸顯關鍵產業用人孔急。按勞動力發展署近 4 年度(109 至 112 年度)推動產業新尖兵計畫，已協助培育國家重點產業人才 3 萬餘人，初

步發揮填補產業人才缺口之成效。鑑於充裕且優質之人力資源乃係提升產業競爭力之關鍵要素，考量部分核心戰略相關產業對於專業人才之需求仍多，經函請勞動部督促勞動力發展署持續協同訓練單位針對重點產業人才缺口，妥為規劃訓練課程，以適切回應產業發展需要，確保專業人才質量供需均衡。據復：(1) 110 年度因新型冠狀病毒肺炎(COVID-19)疫情衝擊就業市場，部分待業青年暫緩尋職，轉而參加產業新尖兵計畫，參訓人數為歷年最高，111 年度疫情趨緩，就業市場人力需求提升，致部分訓練課程開班需求降低，訓練人數相對減少；(2) 勞動力發展署各分署辦

圖 2 111 年度重點產業人才供需狀況調查



資料來源：整理自國家發展委員會 112-114 年重點產業人才供需調查及推估報告。

理產業新尖兵計畫，係參酌轄區重點產業人才供需情形、失待業青年人數、前1年度計畫執行情形，暨國發會歷年彙總之重點產業人才供需調查及推估報告，據以研訂年度績效指標，以適時培訓相關產業所需人才。

2. 產業新尖兵計畫部分學員訓後未就業，且就業者之就業關聯度僅7成，或從事部分工時工作，薪資收入未臻理想，恐無法有效達成引導青年投入重點產業就業之計畫目標，並改善青年低薪問題：按勞動力發展署推動產業新尖兵計畫，係希冀透過職業訓練，協助青年取得國家重點創新產業關鍵技術能力，以引導青年投入重點產業就業，並提升其薪資水準。據勞動力發展署統計，109至112年度產業新尖兵計畫總計開辦1,451班次，錄訓34,666人，截至113年3月底止，除112年度部分班次尚在辦理中，總計結訓人數31,445人，各年度學員平均訓後1年就業率雖均達8成以上，惟各領域班別之學員就業率介於71.94%至95.17%不等(表3)，顯示

表3 產業新尖兵計畫學員訓後1年平均就業率

單位：%

課程領域 \ 年度	109	110	111	112
整體平均	88.12	81.57	83.53	87.45
工業機械	83.17	71.94	79.85	89.38
國際行銷企劃	85.71	81.12	82.74	83.72
電子電機	92.12	83.25	85.65	73.33
綠能科技	85.02	87.48	86.77	95.17
數位資訊	88.88	82.82	83.64	87.67

註：1. 就業率係已就業人數除以可就業人數(結訓人數扣除升學、服兵役、就醫及出國人數)。

2. 統計範圍為截至113年3月底止，已達結訓1年追蹤期間之班次。

3. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

部分課程訓後就業率較低，尚待深入瞭解原因持續精進課程規劃及就業輔導工作。復查據勞動部分析，青年因偏重投入服務業部門就業，致薪資普遍較低，透過計畫引導青年投入製造業等薪資較高行業，可提升青年整體薪資水準，惟據勞動力發展署調查發現，111年度結訓之就業學員，其工作內容或就業之行業、職業別與訓練職類有關聯者僅70.38%，另本部經運用該署訓後調查資料分析結果，109至112年度各班次訓後1年就業學員之平均薪資達4萬元以上者計26班次(2.11%)，3萬元至未滿4萬元者計558班次(45.22%)，未滿3萬元者計650班次(52.67%)(表4)，經深入分析其中平均薪資未達基本工資189班次(15.32%)就業學員(1,858人)

表4 109至112年度產業新尖兵計畫訓後1年就業學員平均薪資

單位：班次、%

課程領域 \ 薪資	班數合計	未滿3萬元		3萬元以上 -未滿4萬元		4萬元以上	
		班數	占比	班數	占比	班數	占比
合計	1,234	650	52.67	558	45.22	26	2.11
工業機械	127	92	72.44	35	27.56	-	-
國際行銷企劃	256	175	68.36	76	29.69	5	1.95
電子電機	104	44	42.31	54	51.92	6	5.77
綠能科技	94	51	54.26	39	41.49	4	4.26
數位資訊	653	288	44.10	354	54.21	11	1.68

註：1. 統計範圍為截至113年3月底止，已達結訓1年追蹤期間之班次。

2. 平均薪資係以就業學員勞工保險投保薪資計算。

3. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

之勞工保險投保薪資發現，有8成學員(1,490人)就業薪資未滿3萬元，相較勞動部統計112年大學畢業初任製造業平均薪資3.2萬元為低，其中793人(42.68%)係從事部分工時工作，因未充分就業，致

薪資報酬未達基本工資(表5),顯示計畫未能有效引導青年投入重點產業,對於提升青年薪資成效未臻理想。為充分發揮計畫成效,以解決青年高失業率及低薪問題,暨填補重點產業人才空缺,經

表5 訓後1年就業學員勞工保險投保薪資區間

單位：班次、人

年度	班數	就業人數	薪資區間				
			未達基本工資	等於基本工資	基本工資以上-未滿3萬元	3萬元以上-未滿4萬元	4萬元以上
合計	189	1,858	793	174	523	311	57
109	15	120	46	3	49	19	3
110	101	954	406	109	277	143	19
111	66	724	321	54	186	131	32
112	7	60	20	8	11	18	3

註：1. 本表係分析 109 至 112 年度各班次訓後 1 年就業學員平均薪資未達基本工資班次之就業學員就業薪資區間。

2. 基本工資標準，係按各課程開課當年度之基本工資計算。109 年度基本工資 23,800 元；110 年度基本工資 24,000 元；111 年度基本工資 25,250 元；112 年度基本工資 26,400 元。

3. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

函請勞動部促請勞動力發展署督促訓練單位持續強化未就業學員訓後輔導工作，並深入瞭解就業學員就業關聯性偏低、未充分工作（從事部分工時工作）、薪資水準未有效提升等問題癥結，滾動檢討訓練課程內容，暨研謀強化事前錄訓機制及事後就業輔導措施，以確保訓練成效，成功協助參訓青年順利進入重點產業，並透過提升就業競爭力，藉以爭取較高薪酬。據復：(1) 該署為提升訓練成效，已將訓後就業率、就業輔導及就業展望等項目，納入課程審查重點，另為提升學員訓後就業意願，學員於結訓日次日起 90 日內就業，並依法參加就業保險，即可申請自付額 1 萬元之補助；(2) 將持續督促訓練單位提報符合計畫目的之訓練課程，優先核定掌握職缺及具就業前景之課程，並促請訓練單位加強錄訓之甄試程序，確保青年參訓動機及目的，及強化就業輔導、媒合與落實就業追蹤，俾提高就業關聯度。

(三) 職業安全衛生署推動全國職業安全衛生智能發展中程計畫，開發智能履歷平台及數位學習平台，以建置全國工作者職業安全衛生資料庫，並提供多元族群勞工職業安全衛生教育訓練學習管道，惟智能履歷平台僅收錄全國 1 成工作者之教育訓練履歷資料，恐無法有效發揮巨量資料分析之積極功能，另數位學習平台部分數位教材上課人數偏低，允宜研謀檢討改善。

職業安全衛生署為促進勞工安全健康及提升勞政管理效能，於 109 年度推動「全國職業安全衛生智能發展中程計畫」(下稱智能發展計畫)，計畫期程自 109 至 112 年度止，該計畫運用數位智慧科技，建構全國職業安全衛生智能雲，整合既有「職業安全衛生管理單位及人員設置報備系統」、「職業災害統計網路填報系統」，及新增建置「工作者安全衛生履歷智能雲平台(下稱智能履歷平台)」、「職業安全衛生數位學習平

表6 全國職業安全衛生智能發展中程計畫預算執行情形

單位：新臺幣元、%

年度	預算數	實現數	執行率
合計	144,111,000	143,300,095	99.44
109	45,320,000	45,082,676	99.48
110	41,000,000	40,916,366	99.80
111	30,000,000	29,687,130	98.96
112	27,791,000	27,613,923	99.36

資料來源：整理自職業安全衛生署提供資料。

台（下稱數位學習平台）」、「職業安全衛生數位教材（下稱數位教材）」、「遠距智慧辦訓科技管理系統」等職業安全衛生教育訓練及勞政管理相關資訊平台，期透過職業安全衛生教育轉型及強化勞政機關智能管理，有效預防職業災害發生及確保工作者安全與健康，截至 112 年度止，智能發展計畫總計支用經費 1 億 4,330 萬餘元（表 6）。經查智能發展計畫執行情形，核有下列事項：

1. 智能發展計畫開發智能履歷平台，建置全國工作者職業安全衛生資料庫，以供勞政管理及未來發展職業安全衛生教育、精進職業災害預防政策參考，惟平台僅收錄全國 1 成工作者之教育訓練履歷資料，恐無法有效發揮巨量資料分析之積極功能：職業安全衛生署於智能發展計畫推動建置智能履歷平台，除納入智能發展計畫「數位學習平台」會員之學習歷程資料外，並串接整合「職業安全衛生教育訓練資訊管理系統」、「臺灣職安卡」及「全國勞工健康服務人員暨教育訓練管理系統」之教育訓練紀錄與測驗結果等學習歷程資料，以建構全國工作者職業安全衛生巨量資料庫，提供勞政機關（如職業安全衛生署各區職業安全衛生中心及地方政府勞動檢查機構等）、工作者、事業單位（包含其職業安全衛生管理人員）及訓練單位查詢運用，並可作為政策執行及決策之加值運用，暨評估現行職業安全衛生政策執行成效。惟查現行智能履歷平台學員教育訓練歷程資料之主要來源為「職業安全衛生教育訓練資訊管理系統」，截至 112 年底止，匯入智能履歷資料庫人數累計 101 萬餘人，雖達智能發展計畫預定目標值，然相較全國工作者人數 1 千餘萬人，約僅 1 成，資料庫仍有擴充空間，另智能履歷平台匯入之工作者履歷資料，亦未涵蓋工作者完整之安全衛生教育訓練紀錄，例如事業單位對所屬員工辦理之一般安全衛生教育訓練（含職前訓練及在職訓練）等，並未介接收錄於智能履歷平台，資料庫之建置仍待持續推動辦理。鑑於完善之職業安全衛生教育訓練履歷資料，除可協助工作者及事業單位瞭解自身及所屬員工教育訓練情形，暨輔助勞政機關管理作業（如勞動檢查機構稽核事業單位執行職業安全衛生教育訓練情形等）外，透過全國工作者職業安全衛生資料庫，亦可作為政府評估現行職業安全衛生政策執行成效，暨未來發展職業安全衛生教育、精進職業病與職業災害預防政策之參考。為充分發揮全國職業安全衛生智能雲之建置效益，經函請勞動部督促職業安全衛生署持續完善智能履歷平台資料，並依據勞動現況及政策需要，賡續研議智能履歷資料之加值應用，以善用巨量資料進行數據分析及應用，提升勞政管理效能，進一步預防及降低職業災害發生，確保勞工工作安全與健康。據復：智能履歷平台係收錄職業安全衛生教育訓練規則所訂相關特定人員之教育訓練履歷或證照等，雇主自辦之一般勞工安全衛生教育訓練，因課程名稱、內容、時數及講師均不同，尚難共通適用，爰未登錄於該平台，惟該署將持續完善智能履歷資料，並研議相關加值應用，以進一步預防及降低職業災害發生，確保勞工工作安全與健康。

2. 智能發展計畫建置數位學習平台，並陸續開發多語言之數位教材，平台首頁累計瀏覽數已逾 550 萬人次，惟註冊會員人數僅 10 餘萬人，其中外籍工作者僅 4 千餘人，另部分數位

教材上課人數偏低，平台建置及教材開發效益尚待檢討提升：勞動部依據職業安全衛生法第 32 條第 1 項規定：「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。」訂頒職業安全衛生教育訓練規則（下稱教育訓練規則），依據教育訓練規則第 3 條至第 19 條規定，雇主對所有工作者應施以各該工作必要之一般安全衛生教育訓練（第 17 條第 1 項）及安全衛生在職教育訓練（第 18 條第 1 項），另對於職業安全衛生業務主管及管理人員，或操作危險性機械、設備等特殊作業工作者，應施以必要之安全衛生教育訓練，以防止職業災害之發生，並增進工作者相關安全衛生知能。經查職業安全衛生署為加強職業安全衛生宣導，並減輕微型或中小企業雇主自行辦理勞工安全衛生教育訓練之負擔，暨協助外籍工作者突破語言隔閡限制等，於智能發展計畫推動建置數位學習平台，並開發多元化及多國語言之數位教材，以滿足多元族群及不同形式之學習需求，勞工於數位學習平台註冊會員後，相關學習歷程資料將同步上傳智能履歷平台，該平台自 110 年度上線以來，截至 112 年底止，首頁累計瀏覽數雖達 555 萬餘人次，惟註冊會員人數僅 140,370 人（本國籍工作者 136,154 人、外國籍工作者 4,216 人），相較全國工作者人數 1 千餘萬人，平台註冊率

明顯偏低，其中外國籍工作者僅 4,216 人，占我國 112 年底外籍工作者總數 809,600 人（包含產業及社福移工 753,430 人、外

表 7 職業災害給付千人率

單位：千人率

類別 年度	合計		傷病		失能		死亡		外國籍工作者職災給付千人率較全體高出千分點	
	全體	外國籍	全體	外國籍	全體	外國籍	全體	外國籍	失能	死亡
108	2.496	2.924	2.333	2.398	0.140	0.489	0.023	0.037	0.349	0.014
109	2.549	2.865	2.390	2.379	0.135	0.438	0.023	0.048	0.303	0.025
110	2.469	2.962	2.319	2.437	0.130	0.487	0.021	0.038	0.357	0.017
111	2.269	2.079	2.131	1.764	0.116	0.284	0.022	0.030	0.168	0.008
112	2.222	1.969	2.092	1.695	0.105	0.244	0.026	0.030	0.139	0.004

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網資料。

國專業人員 56,170 人）比率為 0.52%，對比近年外籍工作者失能及死亡之職災給付千人率均較全體工作者高（表 7），凸顯強化外籍工作者職業安全衛生知能之迫切性。復查數位學習平台目前開發之數位教材，係以高風險行業，如營造業、製造業之安全衛生教育課程，及適用各行業別之一般安全衛生教育課程為主，截至 112 年底止，數位學習平台共建置 159 門課程，其中中文課程 32 門、台語課程 27 門、外國語課程 100 門（印尼語 23 門、英語 23 門、泰國語 23 門、越南語 23 門、菲律賓語 8 門），惟查部分課程上課人數明顯偏低，其中 32 門中文課程中，有 17 門（53.13%）課程上課人數低於（含）4 千人；27 門台語課程中，有 25 門（92.59%）課程上課人數不及（含）200 人；100 門外國語課程中，有 80 門（80.00%）課程上課人數不足（含）100 人（表 8），課程開發效益明顯欠佳。按職業安全衛生署近年雖積極透過各項宣導活動推廣使用數位學習平

台，並透過勞動力發展署 1995line@ 移點通向移工推播數位課程訊息，惟平台註冊會員人數及課程上課人數均有檢討提升空間。為有效提升數位學習平台及數位教材之建置成效，以增進勞工職業安全衛生知能，進而預防職業災害發生，落實保障勞工工作安全健康，經函請勞動部督促職業安全衛生署持續加強宣導推廣，並針對高職災風險作業移工，研議更積極且具效益之推廣方式，另持續蒐集使用者回饋意見及深入探究課程上課人數偏低緣由，滾動檢討課程效益，廣續針對工作者需求開發多元課程，以滿足各族群學習需求，俾有效提升數位平台及數位教材使用率。據復：為提升數位學習平台移工使用率及整體會員人數，該署將持續透過實體及線上宣導會、製作宣導圖卡、不定期發布新聞稿及張貼臉書等方式加強宣導推廣，另 113 年度將新增數位課程 4 門及短片 3 門，並於數位學習平台新增會員使用情形回饋意見問卷功能，暨邀請移工團體、職業安全衛生專家及學者召開數位平台專家座談會，以聆聽建議與回饋。

(四) 勞動力發展署為紓緩產業缺工情形，提供就業獎勵津貼，鼓勵失業勞工從事特定行業、照顧服務業及疫後缺工行業工作，惟部分受僱特定行業及照顧服務業勞工未能長期穩定就業，疫後缺工行業之求才利用率及推介就業率偏低，允宜廣續加強就業媒合及後續輔導，並協同各目的事業主管機關輔導事業單位改善勞動條件，以吸引勞工投入缺工行業並長期穩定就業。

勞動力發展署為紓緩產業缺工情形，鼓勵失業勞工從事特定行業（特定製程行業或特殊時程行業，因具危險、辛苦、骯髒性質，俗稱 3K 產業）、照顧服務業及疫後缺工行業（旅宿業、餐飲業、航空站地勤業）工作，分別於 100 年 7 月 28 日、106 年

表 8 數位學習平台數位教材上課人數

單位：人、門

課程種類 上課人數	合計	中文課程	台語課程	外國語課程
合計	159	32	27	100
超逾 20,000	3	3	-	-
10,001~20,000	-	-	-	-
5,001~10,000	9	9	-	-
4,001~5,000	3	3	-	-
3,001~4,000	3	3	-	-
2,001~3,000	4	4	-	-
1,001~2,000	7	4	-	3
501~1,000	8	5	1	2
401~500	3	-	1	2
301~400	2	-	-	2
201~300	7	1	-	6
101~200	7	-	2	5
100 以下	103	-	23	80

資料來源：整理自職業安全衛生署提供資料。

表 9 勞動力發展署辦理受僱特定行業及照顧服務業留用情形調查

單位：人、%

辦理年度	受僱者領取津貼年度	調查人數	領滿後仍續留原推介單位者		未領滿或領滿即離職者	
			領滿後仍續留原推介單位者	占比	未領滿或領滿即離職者	占比
受僱特定行業						
111	109	1,271	655	51.53	616	48.47
112	110	806	265	32.88	541	67.12
受僱照顧服務業						
111	109	4,234	2,304	54.42	1,930	45.58
112	110	5,021	2,282	45.45	2,739	54.55

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

6月20日及112年6月15日訂定發布鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點（下稱缺工就業獎勵措施）、鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點（下稱照顧服務就業獎勵措施）、專案缺工就業獎勵試辦實施要點（溯自112年5月1日生效，試辦至113年6月30日止；下稱專案缺工就業獎勵措施），提供受僱上開行業勞工就業獎勵津貼，以協助缺工事業單位補實人力，並促進失業者就業。據勞動力發展署統計，112年度上開3項就業獎勵措施總計列支經費5億9,883萬餘元。經查勞動力發展署自100年及106年陸續推動缺工就業獎勵及照顧服務就業獎勵2項措施以來，已成功媒合數萬名勞工投入缺工產業工作，有效紓解產業用人需求，據該署統計，近5年度（108至112年度）運用上開2項措施，經公立就業服務機構推介至特定行業就業者計27,502人、成功媒合11,179人，另推介至照顧服務業就業者計60,526人、成功媒合46,415人，上開2項措施之媒合成功率分別達40.65%、76.69%。惟據該署111及112年度辦理「受僱特定行業及照顧服務業留用情形調查」，109及110年度領有就業獎勵津貼者，未領滿或領滿18個月津貼即離職者之占比，介於45.58%至67.12%間（表9），平均領取津貼月數介於10.79個月至14.48個月間，有4成以上勞工未能穩定或續留原推介單位工作，其離職主要原因，包括另有生涯規劃、工作環境不佳或薪資不符期待等。另查112年5月起推動之專案缺工就業獎勵措施，其適用職缺係由勞動部與各中央目的事業主管機關就缺

工問題及影響程度，會商決定職類範圍及薪資水準，擇定適用行業包括旅宿業、餐飲業及航空站地勤業，由中央目的事業主管機關彙送專案職缺清冊，送勞動力發展署進行就業媒合。據勞動力發展署統計，截至112年底止，各主管機關總計提報7,293個職缺，該署共計推介27,195

表 10 截至 112 年底專案缺工就業獎勵措施媒合情形

單位：人、%

行業別	專案職缺數 (A)	推介人數 (B)	媒合成功 人數(C)	求才利用率 (C/A×100)	推介就業率 (C/B×100)
合計	7,293	27,195	2,193	30.07	8.06
旅宿業	1,346	6,507	690	51.26	10.60
餐飲業	5,612	19,497	1,330	23.70	6.82
航空站 地勤業	335	1,191	173	51.64	14.53

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

表 11 專案缺工就業獎勵措施求才利用率及推介就業率較低原因

行業別	求才端	求職端
旅宿業	因求職者多屬中高齡者或二度就業者，其體能及健康條件不符事業單位所需。	事業單位高工作量要求，工作條件欠佳(勞動力發展署媒合過程發現，部分缺工事業單位要求每日工作量應清掃房間數11至13間，超逾其他未缺工事業單位要求每日工作量清潔房間數6至8間)。
餐飲業	計畫執行過程中，部分事業單位或自行招募補齊缺額人力，或重新評估後退出計畫，致減少職缺數。	工作環境、時間與期待未合。
航空站 地勤業	求職者無法配合輪班，不符事業單位所需。	其他事業單位薪資條件更加優渥。

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

人、媒合成功就業2,193人，各行業之求才利用率介於23.70%至51.64%間、推介就業率介於6.82%至14.53%間（表10），據該署說明，求才利用率及推介就業率偏低原因，主要係求職者無法配合輪班，或體能、健康條件不

符事業單位所需，暨部分求才事業單位勞動條件欠佳，例如高工作量要求或薪資條件低於同業等（表 11）。鑑於特定製程或特殊時程行業及照顧服務業，因工作環境或勞動條件普遍較差，導致產業長期缺工，另疫後各業人力需求大幅提升，亦致部分行業嚴重缺工，為充分發揮各項就業獎勵措施成效，以協助缺工產業補實勞動力，紓緩缺工情形，並促進失業者長期穩定就業，經函請勞動部督促勞動力發展署廣續強化就業推介及媒合，暨後續就業輔導及追蹤工作，並協同各相關目的事業主管機關輔導事業單位改善工作環境及勞動條件（如合理薪資及工作量等），以提高勞工投入缺工行業就業誘因，並長期穩定續留職場。據復：1. 由於特定行業及照顧服務業工作性質較為辛苦，致有轉職及人力流動情形，公立就業服務機構將於推介就業時，詳細說明職缺工作內容，並持續加強就業前輔導評估機制及就業期間關懷追蹤，以協助勞工穩定就業；2. 專案缺工就業獎勵措施將於 113 年 6 月底截止辦理，勞動力發展署刻正研議辦理下一階段之改善缺工促進就業方案，規劃結合中央目的事業主管機關行政資源，以改善缺工產業勞動條件，吸引勞工投入並留任缺工產業工作。

（五） 政府為降低移工來源國過度集中風險，於 113 年與印度簽署臺印度勞工合作備忘錄，允宜審慎評估引進印度移工對整體勞動市場之影響，妥善規劃引進方式及配套措施；另近年移工失聯人數攀升，亦宜強化相關預防及查處機制，以兼顧整體勞動市場需求及社會安全。

政府因應勞動市場需要，於 78 年專案開放引進產業移工，81 年 5 月 8 日制定公布就業服務法，正式擴大引進產業及社福移工，近年因產業基層勞動力不足及長期照護人力需求日增，引進移工人數大幅成長，據勞動力發展署統計，截至 112 年底止，移工在臺人數達 753,430 人（產業移工 519,125 人、社福移工 234,305 人），近 10 年增加 20 萬餘人（表 12），以印尼籍 272,855 人（36.22%）居首，越南籍 263,263 人（34.94%）次之，其中產業移工人數以越南籍最多（45.37%），社福移工人數則以印尼籍最多（76.41%）（表 13）。經查移工引進政策及後續聘僱管理情形，核有下列事項：

表 12 產業及社福移工在臺人數
單位：人

年底	合計	產業移工	社福移工
103	551,596	331,585	220,011
104	587,940	363,584	224,356
105	624,768	387,477	237,291
106	676,142	425,985	250,157
107	706,850	448,753	258,097
108	718,058	456,601	261,457
109	709,123	457,267	251,856
110	669,992	443,104	226,888
111	728,081	506,223	221,858
112	753,430	519,125	234,305

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網資料。

表 13 截至 112 年底移工在臺人數及國籍

類別	合計	印尼		越南		菲律賓		泰國		馬來西亞	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	753,430	272,855	36.22	263,263	34.94	149,371	19.83	67,939	9.02	2	0.00
產業移工	519,125	93,821	18.07	235,539	45.37	122,210	23.54	67,553	13.01	2	0.00
社福移工	234,305	179,034	76.41	27,724	11.83	27,161	11.59	386	0.16	—	—

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網資料。

1. 政府為降低移工來源國過度集中風險，於 113 年與印度簽署臺印度勞工合作備忘錄，引發各界質疑引進印度移工恐影響本國勞工就業權益，允宜妥善規劃引進方式及配套措施，並加強對話與溝通，以消弭外界疑慮：由於國內產業基層人力缺工問題持續存在，復因人口結構高齡化推升長期照護人力需求，導致各業對移工之需求日切，勞動部為解決疫後產業嚴重缺工問題，112 年度持續依據各業需求檢討聘僱規定，包括調整製造業、營造業、農業及機構看護等產業聘僱移工資格，及新增製造業雇主國內承接移工增額 5% 之彈性機制，自 112 年 6 月 17 日施行；另為便利有全日照護或嚴重依賴照護需要之民眾，可透過多元認定方式聘僱外籍家庭看護工，勞動部與衛生福利部洽商後，提出 3 種多元認定方式，得免經巴氏量表評估，自 112 年 10 月 15 日施行，預計受益照護人數將達 60 萬人，隨著上開政策之推行，勢將進一步推升移工在臺人數。經查勞動部鑑於國內各業對移工需求日增，考量我國高度仰賴印尼、越南、菲律賓等特定國家移工，及因應東南亞移工來源國經濟崛起，暨日本、韓國、新加坡等鄰近國家爭相搶工，造成移工競逐危機等，為穩定未來移工來源，降低移工來源國過度集中風險，並回應各界長期期待開發新移工來源國之要求，近年積極洽商可能合作國家，經綜合評估合作國家之勞工素質、當地國犯罪治安及衛生防疫等條件，並考量兩國互動往來及外交平等互惠原則後，於 113 年 2 月 16 日與印度完成簽署臺印度勞工合作備忘錄 (MOU)，經行政院於同年 4 月 2 日同意備查，隔日函送立法院查照。據勞動部說明，MOU 簽署之條文包括開放行業及人數由我方決定、印度方應保證印度移工遵守我方法規、印度勞工健康檢查、保障印度勞工在臺權益、雙方共組聯合工作小組等內容，後續仍尚待召開工作小組會議，於我國既有開放移工從事行業範圍下，共同討論初期開放行業別、人數及各項招募引進執行細節等。復查勞動部為適時調整跨國勞動力引進政策，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。」第 52 條第 3 項規定：「前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。」定期召開跨國勞動力政策協商諮詢小組，針對跨國勞動力引進對國內影響及引進總額、各行業配比暨各界建議等，進行會商評估，並定期監測外國人在臺人數及本國勞工就業情勢，以確保移工政策之妥適性，惟由於近 10 年 (103 至 112 年) 移工人數暨其占本國就業人數比率逐年攀升，對比國內整體平均失業率及 15 至 24 歲青年失業率仍高 (表 14)，暨青年低薪問題等，導致簽署 MOU 消息公布後，引發各界質疑引進印度移工恐排擠本國勞工就業機會，造成爭議風波不斷，恐增加未來政

表 14 移工在臺人數與本國勞工就業情形

單位：千人、%

年底	本國就業人數	在臺移工		全年度失業率	
		人數	占比	整體	15-24 歲青年
103	11,151	551	4.95	3.96	12.63
104	11,242	587	5.23	3.78	12.05
105	11,315	624	5.52	3.92	12.12
106	11,405	676	5.93	3.76	11.92
107	11,481	706	6.16	3.71	11.54
108	11,531	718	6.23	3.73	11.88
109	11,527	709	6.15	3.85	11.61
110	11,480	669	5.84	3.95	12.11
111	11,451	728	6.36	3.67	11.97
112	11,583	753	6.50	3.48	11.39

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網資料。

策推動阻力。按我國移工政策雖向來秉持補充性原則，惟隨著人口結構高齡化及少子女化趨勢，與我國老化程度相當之日本、韓國，均大幅鬆綁移工政策，以吸引優秀移工投入，面對國際爭相競逐移工情勢下，為兼顧本國勞工勞動權益及維繫產業競爭力，經函請勞動部會同相關部會針對人口結構趨勢與產業發展需要，審慎評估引進印度移工對整體勞動市場之影響，並妥善規劃引進方式及配套措施等細節，同時針對各方不同意見或關注重點，加強對話與溝通，以消弭外界疑慮，確保社會安定及國家經濟穩定成長。據復：(1) 為強化社會溝通，於簽署臺印度 MOU 後，已於 113 年 3 月 1 日及 5 月 2 日召開 2 次跨部會及學者專家諮詢會議，邀集衛生福利部、內政部、外交部，及勞資、仲介、移工與地方政府各界代表與會，促進對話並釐清疑慮，另勞動力發展署網站已建置「印度勞工」資訊專區，提供 MOU 內容、新聞稿、問答集與專家諮詢會議記錄等資訊，供大眾閱覽，俾利各界瞭解引進印度移工之工作進程；(2) 臺印度 MOU 僅為初步協議合作架構，將在既有開放移工之行業別範圍內，持續蒐集各界意見，並審慎評估國內需求及本國勞工就業情形，與印度洽商推動雙方勞務合作。

2. 勞動部為改善移工失聯情形，除修法加重裁罰基準外，並積極透過預防措施，期由源頭防杜移工失聯，惟近年移工失聯人數攀升，占整體移工人數比率亦創新高，相關預防及查處機制尚有持續精進空間：近年來移工在臺人數逐年增加，失聯未查獲移工人數亦隨之攀升，據內政部移民署（下稱移民署）統計，截至 112 年底止，失聯未查獲移工人數達 86,352 人，較 103 年底之 43,222 人，增加近 1 倍，其中以越南籍 54,630 人最多，印尼籍 27,272 人次之；另 112 年底失聯移工人數占整體移工人數比率為 11.16%，亦創 10 年來新高（表 15），凸顯現行預防及查處機制尚有精進空間。按據勞動力發展署 105 年委託研究報告載列，移工失聯主因，包括希望獲得較高待遇、受同鄉鼓吹、遭非法雇主或仲介誘拐、無法適應工作環境、勞動條件不佳、雇主不當對待、聘僱期將屆、失聯應負擔成本低等。經查政府為改善移工失聯情況，近年積極透過政策面（如鬆綁營造業及農業移工政策，減少因供需失衡造成移工失聯）、預防面及查處

表 15 失聯未查獲移工人數及國籍

單位：人、%

年底 國籍	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
合計	43,222	51,109	53,734	52,317	51,482	48,491	52,199	55,805	80,331	86,352
越南	19,741	24,866	26,308	25,126	23,896	22,006	24,260	26,179	48,858	54,630
印尼	20,269	22,772	23,959	23,785	24,053	23,318	24,665	26,006	27,095	27,272
菲律賓	2,345	2,599	2,569	2,576	2,693	2,372	2,384	2,452	2,632	2,646
泰國	867	871	897	829	839	794	889	1,167	1,745	1,803
馬來西亞	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1
失聯人數占 整體移工人 數比率	註 2	8.68	8.59	7.73	7.27	6.74	7.35	8.32	11.01	11.16

註：1. 內政部移民署統計失聯未查獲移工人數，尚包含就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款規定聘僱之外國人。

2. 勞動力發展署自 104 年起始配合內政部移民署提供之失聯未查獲移工人數，統計失聯未查獲移工比率。

3. 資料來源：整理自內政部移民署網站及勞動力發展署提供資料。

面，持續精進相關作為，其中在查處面向，於 91 年修正就業服務法，針對初次非法容留、媒介或聘僱外國人者，課以高額行政罰鍰，5 年內再犯，則可繩以刑罰或科以高額罰金，另對非法工作之外國人亦提高罰鍰，並應即令其出國，不得再於我國境內工作。惟查由於裁處事證蒐集團難，近 10 年度（103 至 112 年度）因非法容留、媒介或聘僱外國人遭裁處案件數介於 1,664 件至 4,724 件間，平均罰鍰收繳比率介於 34.07% 至 56.88% 間（表 16），另 110 年 8 月至 112 年底止，外國人因非法工作遭裁處案件計 2,280 件、裁處金額 7,553 萬餘元，已收繳 1,905 萬餘

表 16 違反就業服務法相關規定裁處情形

單位：件、新臺幣千元

年度		合計	103	104	105	106	107	108 (註1)	109	110	111	112
違反法條												
合計	裁處件數	23,073	1,664	1,852	2,029	2,375	2,293	4,724	2,092	1,736	1,787	2,521
	裁處金額	3,823,636	281,180	322,103	321,481	376,638	368,989	737,200	334,267	285,643	428,711	367,424
	收繳金額	1,960,544	96,370	150,320	131,141	180,406	163,129	402,852	217,284	190,835	152,788	275,419
第 44 條 (非法容留)	裁處件數	5,177	315	360	385	440	495	981	568	453	525	655
	裁處金額	823,329	52,205	63,180	57,185	66,606	83,690	163,235	92,040	71,305	67,423	106,460
	收繳金額	468,323	18,001	31,588	28,632	37,073	35,694	102,977	64,559	62,520	37,893	49,386
第 45 條 (非法媒介)	裁處件數	983	98	108	96	109	87	167	90	70	79	79
	裁處金額	109,581	12,555	14,938	10,635	12,380	9,660	17,250	8,747	6,875	8,919	7,622
	收繳金額	37,338	1,564	4,241	2,037	5,570	2,592	4,144	8,508	5,689	968	2,025
第 57 條第 1 款、第 2 款 (非法聘僱)	裁處件數	16,913	1,251	1,384	1,548	1,826	1,711	3,576	1,434	1,213	1,183	1,787
	裁處金額	2,890,726	216,420	243,985	253,661	297,652	275,639	556,715	233,480	207,463	352,369	253,342
	收繳金額	1,454,883	76,805	114,491	100,472	137,763	124,843	295,731	144,217	122,626	113,927	224,008

註：1. 108 年度裁處案件增加原因，主要係內政部移民署推動「擴大逾期停（居）留外來人口自行到案」專案，鼓勵自行到案者可免收容及免繳逾期罰鍰。

2. 各年度收繳金額包含以前年度裁處罰鍰。

3. 以收繳總金額除以裁處總金額計算罰鍰收繳比率：第 44 條 56.88%；第 45 條 34.07%；第 57 條第 1 款及第 2 款 50.33%。

4. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

元，收繳比率 25.23%。以上因非法容留、媒介或聘僱外國人，暨外國人因非法工作致遭裁處案件數，相較移民署每年查處失聯移工人數（近 5 年查獲人數介於 17,669 人至 27,048 人間）明顯偏低，現行裁罰機制恐無法有效發揮遏阻違法之目的。復查勞動部近年積極推動各項強化移工權益作為，包括調升家事移工薪資、推動短期替代照顧服務，保障家庭看護移工休假權益等，期由預防面向改善移工失聯問題，其中為解決移工因負擔高額仲介費，導致不當尋求其他高報酬非法工作問題，勞動力發展署於 96 年 12 月 31 日成立直接聘僱聯合服務中心，雇主透過直接聘僱機制引進移工，可減省勞雇雙方仲介及服務費，減輕移工財務負擔，惟查近 10 年度（103 至 112 年度）雇主透過直接聘僱服務引進移工比率僅介於 1.88% 至 11.91% 間，112 年度透過直接聘僱服務引進移工人數更僅有 5,050 人（表 17），據勞動力發展署說明，主要係部分移工來源國限縮直接聘僱業別，暨雇主無暇處理直接聘僱事宜及引進後各項移工管理事項，導致雇主使用直接聘僱服務之意願不高，多數移工仍循傳統仲介機制來臺工作。鑑於近年失聯未查獲移工人數攀升，部分失聯移工恐淪為人口販運被害人，衍生社會治安問題，為有效改善移工失聯情

表 17 直接聘僱服務引進移工情形

單位：人、%

年度	引進移工人數	直接聘僱人數	直接聘僱比率
103	245,489	23,231	9.46
104	218,384	26,015	11.91
105	243,687	25,758	10.57
106	283,749	7,082	2.50
107	240,051	5,594	2.33
108	243,165	4,565	1.88
109	179,766	5,038	2.80
110	139,867	4,810	3.44
111	252,661	4,901	1.94
112	238,749	5,050	2.12

註：1. 就業服務法第 52 條於 105 年 11 月 5 日修正生效後，取消移工聘期屆滿須出國至少 1 日之規定，降低雇主及移工使用直接聘僱服務之誘因，直接聘僱服務人數自 105 年度起大幅下滑。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

形，經函請勞動部會同移民署持續強化失聯移工查處與裁罰事證蒐集，並研議修法提高非法容留、媒介或聘僱外國人工作，與移工非法工作裁罰基準之可行性，以發揮嚇阻效果，另針對移工失聯原因，持續改善移工勞動權益，及加強宣導雇主法遵認知，避免雇主不當對待，俾由政策、預防及查處等面向，有效防杜並降低移工失聯情形。據復：(1) 為提升查緝及遣返量能，除補助移民署辦理非法外國人查處、收容及遣送業務及人力經費，並自 111 年度起提高查處機關團體績效獎勵金，未來將規劃調整團體績效獎金核發方式，以激勵查察士氣，提高查緝成效，另為加強打擊非法雇主及非法媒介，補助移民署科技偵查中心經費，針對查獲之非法移工進行

後端清查非法媒介及非法雇主網絡；(2) 將賡續推動各項預防措施，包括修法鬆綁移工政策，鼓勵合法聘僱、改善移工薪資待遇、加強國內仲介公司定期查核及評鑑機制，以汰除劣質仲介、強化移工法遵意識，宣導失聯風險及後果等，俾由源頭降低移工失聯風險。

(六) 中高齡者及高齡者就業促進法施行後，勞動部積極推動各項中高齡者及高齡者就業促進措施，有助提升中高齡人力運用，惟有關勞動狀況統計作業、建置退休人才資料庫、補助雇主繼續僱用高齡者及職務再設計服務等措施，尚有精進空間，允宜研謀檢討改善，以營造友善就業環境及促進穩定就業。

中高齡者及高齡者就業促進法(下稱中高齡專法)施行後，勞動部及所屬勞動力發展署為促進中高齡者及高齡者就業，除延續辦理「補助失業中高齡者及高齡者參加職前訓練」、「補助雇主辦理中高齡者及高齡者職前培訓」、「補助失業中高齡者及高齡者臨時工作津貼」等既有措施外，另依據中高齡專法所定之政策面向，新增辦理「補助雇主繼續僱用高齡者」、「建置退休人才資料庫」等新興措施，110 至 111 年度總計列支 35 億餘元，另 112 年度執行「中高齡者及高齡者就業促進計畫(2023-2025 年)」計列支 35 億餘元。經查勞動部及勞動力發展署近年推動各項中高齡者及高齡者就業促進措施情形，核有下列事項：

1. 中高齡專法賦予勞動部辦理相關勞動調查及研究職權，惟現行發布之中高齡者及高齡者相關勞動狀況統計報告，仍沿襲過往作法，僅援引行政院主計總處人力資源(運用)調查結果作為分析資料來源，不利精準掌握中高齡者及高齡者勞動狀況及實際就業需求：依據中高齡專法第 6 條規定：「中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查或研究，並進行性別分析，其調查及研究結果應定期公布。」同法施行細則第 2 條規定：「中央主管機關應至少每 3 年，公布本法

第 6 條所定調查及研究之結果。」經查勞動部雖依據上開規定，於 110 年度委託辦理「銀髮族就業需求意向調查」，針對銀髮族之就業意向、動機、需求、職涯規劃及對現行中高齡者及高齡者勞動政策建議等議題進行調查，另於中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）規劃辦理供需服務評估及相關勞動研究（112 年度委託勞動及職業安全衛生研究所辦理「中高齡者提早退離職場因素探討資料蒐整與分析」、「中高齡者與高齡者就業彈性職場之資料蒐集分析」等 2 項研究），暨定期於每年 7 月發布「中高齡及高齡（45 歲以上）勞動狀況」，惟查上開勞動狀況統計，勞動部係沿襲過往作法，僅援引行政院主計總處每年發布之「人力資源調查」及「人力運用調查」結果作為分析資料來源，並未系統性針對中高齡者及高齡者勞動狀況進行調查研究，恐無法精準掌握中高齡者及高齡者就業情勢及服務需求等資訊，並據以評估政府就業促進政策之執行成效。按中央各機關辦理之各項勞動力調查統計，除行政院主計總處針對全體國民辦理每月「人力資源調查」及每年「人力運用調查」外，各目的事業主管機關亦依相關法令定期或不定期辦理各特定族群之勞動力調查，包括原住民族委員會按季辦理原住民族就業狀況調查；勞動部及衛生福利部每 2 至 5 年辦理 15 至 29 歲青年、身心障礙者、低收入戶及中低收入戶暨 15 至 64 歲婦女之勞動調查（表 18），至於中高齡者及高齡者之勞動狀況調查，除衛生福利部依據老人福利法第 10 條規定，每 5 年辦理 1 次老人狀況調查，其中包含就業狀況調查外，行政院主計總處

表 18 中央各機關辦理各特定族群就業狀況調查

調查對象	調查報告名稱	調查年度									
		102	103	104	105	106	107	108	109	110	111
原住民族 (註 1)	原民會原住民族就業狀況調查	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15-29 歲 青年	勞動部 15-29 歲青年勞工就業狀況調查		✓		✓		✓	✓	✓		✓
身心障礙者 (註 2)	勞動部身心障礙者勞動狀況調查		✓					✓			
	衛福部身心障礙者生活狀況及需求調查(含就業狀況)				✓					✓	
低收及中低收入戶 (註 3)	衛福部低收入戶及中低收入戶生活狀況調查(含就業狀況)	✓						✓			
15-64 歲 婦女	衛福部 15-64 歲婦女生活狀況調查(含就業狀況)			✓				✓			
55 歲以上老人 (註 4)	衛福部老人狀況調查(含就業狀況)	✓				✓					✓

- 註：1. 原住民族委員會依據原住民族工作權保障法第 14 條第 1 項規定(中央主管機關應定期辦理原住民族就業狀況調查)辦理調查，該會目前係按季發布原住民勞動統計報告。
2. 勞動部及衛生福利部依據身心障礙者權益保障法第 11 條規定(各級政府應至少每 5 年舉辦身心障礙者之生活狀況、保健醫療、特殊教育、就業與訓練、交通及福利等需求評估及服務調查研究)辦理調查。
3. 內政部依據社會救助法第 13 條第 3 項規定(主管機關應至少每 5 年舉辦低收入戶及中低收入戶生活狀況調查)辦理調查。
4. 衛生福利部依據老人福利法第 10 條規定(主管機關應至少每 5 年舉辦老人生活狀況調查)辦理調查。
5. 資料來源：本部自行整理分析。

為提升中高齡人力運用及規劃高齡社會安養照護政策需要，前於 97 年曾針對 45 歲以上中高齡及老人創辦中老年狀況調查，嗣於 100 年續辦中老年就業狀況調查（因應問項調整更名），103 年另針對 45 歲以上國人創辦「中高齡工作歷程調查」迄今，則未再針對中高齡者及高齡者進行相關勞動狀況調查。鑑於勞動力統計調查，乃係國家規劃人力資源暨籌劃勞動政策之重要參據，尤其我國天然資源有限，人力乃主要生產要素，如何有效提升人力資源之運用，至關重要，經建請行政院督促勞動部參考各部會辦理之各特定族群勞動狀況調查，檢討現行勞動統計機制（包括調查頻率、方式及調查指標等），俾透過及時之統計資訊，充分掌握中高齡及高齡人力之供需情形及就業狀況，並可據以評核政府各項就業促進措施對於中高齡者及高齡者就業之影響，俾依實際需求提供適切服務，暨作為後續政策規劃及調整之參考。據復：(1) 行政院主計總處「人力資源調查」、「人力運用調查」已涵蓋中高齡者及高齡者之就（失）業狀況、原因、意願、工作歷程等資訊，另勞動部「勞工生活及就業狀況調查」已涵蓋中高齡者及高齡者之工作滿意度、工作生活平衡、職涯規劃、預計退休年齡等資訊；(2) 將運用大數據，或於現有調查增加問項，及加強統計分析內容之整合等方式，精進統計作業，以支援政策需求及提供各界運用。

2. 為促進退休人才再運用，推動建置退休人才資料庫，惟預計收錄人才筆數占年度退休人數比率甚微，且登錄資料未有檢核機制，另各部會囿於個人資料保護法規定，配合建置意願偏低，建置成效恐未如預期：勞動部為支持退休者再就業，依據中高齡專法第 32 條第 1 項規定，於中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）推動建置退休人才資料庫，期透過盤點建置銓敘部（退休公務員）、教育部（退休教師）、國軍退除役官兵輔導委員會（退除役官兵）等政府部門有再就業需求之退休人員資料，及企業退休人力資料，以利各界查詢退休人才資料，提升退休人員勞動參與。經查退休人才資料庫係建置於 45⁺就業資源網（112 年 11 月 6 日正式上線）之「找人才」專區，該專區分為「45⁺人力」及「退休人才」，其中退休人才含括「銀領人力」及「職人專區」2 部分，據勞動部規劃預計 3 年建置 1,650 筆退休人才資料（112 年 500 筆、113 年 550 筆、114 年 600 筆），惟據行政院主計總處 111 年事業人力僱用狀況調查，受高齡化影響，111 年勞工退休人數達 10.45 萬人，創 15 年新高，隨著人口高齡化加速，未來退休人數勢將逐年增加，勞動部規劃建置之數量，相較每年退休人數（111 年勞工退休人數 10 萬餘人、公教退休人數 1 萬餘人），其占比明顯偏低；另該資料庫原規劃建置對象含括退休軍公教人員，惟各部會囿於個人資料保護法規定，配合意願普遍不高，截至 113 年 2 月 15 日止，45⁺就業資源網「銀領人力」及「職人專區」僅分別建置 423 筆及 116 筆資料，其中「銀領人力」來源係一般民眾於「台灣就業通」網站、銀髮人才服務據點或各就業服務機構登記求職，並勾選「退休人士」，系統即自動將其求職資料轉入銀領人力資料庫，惟部分銀領人力登錄資料為「無經歷」，又「職人專區」係由已退休並具專業或資深經歷、技術之民眾，自主於 45⁺就業資源網申請加入職人會員，勞動力發展署並未就其經歷予以審核等，以上均與退休人才資料庫期望借重退休人員豐富經驗

與技術，於退休後持續發揮所長之建置目標，未臻相合，人才資料庫之建置成效恐未如預期。按國家發展委員會 2030 年整體人力需求推估，在平均每年經濟成長率 3.0% 之假設下，推估 2030 年人力需求將達到 1,302.5 萬人，勞動力為 1,223.2 萬人，2030 年勞動市場將出現近 80 萬缺口。鑑於部分民間網路人力銀行已洞察國內勞動力結構轉變趨勢，均自主設置中高齡友善專區，以協助媒合中高齡者與友善企業，凸顯中高齡人力運用乃係未來趨勢，為協助企業及早因應勞動市場變化造成之人力短缺風險，並善用中高齡者及高齡者豐富經驗與技術，經建請行政院督促勞動部研議透過公私協力整合各公（如國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵人才資料庫等）、私（民間網路人力銀行等）部門資源，共同推動建置中高齡及高齡人才庫之可行性，以協助企業媒合包含退休人才在內之中高齡及高齡人才，有效發揮中高齡及高齡人力資源。據復：

（1）退休人才資料庫係提供雇主進用退休人才之公開平台，退休人員可上傳專業證照等證明文件，供雇主檢視專業知能，另部分人才資訊，係由公立就業服務機構人員經由諮詢後協助登載，已具一定檢核效果，未來將視辦理情形滾動調整檢核機制；（2）勞動部前與銓敘部、行政院人事行政總處、教育部、國軍退除役官兵輔導委員會、經濟部及勞工保險局召開「鏈結跨機關資源擴增退休人才資料庫」研商會議，由於個人資料保護意識提升，各部會對於推薦退休人才持保守態度，惟該部仍將定期函送宣導摺頁，請各部會協助加強宣導鼓勵登錄退休人才資料庫；（3）未來將強化與民間合作建立夥伴關係，協力創造資源交換、共享與多贏之就業環境。

3. 提供雇主繼續僱用高齡者補助，整體就業市場高齡就業者占比已有提升，惟部分接受補助資源較多之業者，僱用高齡者情形落後同業，或補助資源挹注後僱用比率未有明顯提升：勞動部依據中高齡專法第 21 條規定：「雇主繼續僱用符合勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款所定得強制退休之受僱者（下稱年滿 65 歲勞工）達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。」於 109 年 12 月 3 日訂定發布在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法，依該辦法第 20 條第 1 項、第 22 條第 1 項規定，雇主繼續僱用年滿 65 歲勞工達其所僱用符合該規定總人數之 30%，且繼續僱用期間達 6 個月以上，暨聘僱薪資不低於原有薪資，依受僱人數第 1 至第 6 個月每人每月補助 1 萬 3 千元，第 7 至第 18 個月每人每月補助 1 萬 5 千元。據勞動力發展署統計，110 至 112 年度總計補助 1,005 家事業單位繼續僱用高齡者 3,247 人，截至 112 年底止，累計撥付 2 億 6,903 萬餘元（按：倘每位受僱勞工均聘僱滿 18 個月，總計將核發補助款 8 億 3,772 萬餘元）；補助繼續僱用高齡者人數前 6 位之行業，依序為支援服務業、製造業、其他服務業、醫療保健及社會工作服務業、住宿及餐飲業、批發及零售業。經查由於近年來整體社會經濟環境變遷，高齡者勞動力參與率屢創新高，據勞工保險局提供近 5 年度（108 年度至 112 年 11 月）各行業別受僱勞工（有一定雇主）總人數及 65 歲以上勞工人數資料分析結果，108 年度整體就業市場高齡就業者占比為 1.65%，呈逐年成長趨勢，112 年 11 月達 2.82%，相較 108 年度增加 1.17 個百分點，另各行業別高齡就業者占比亦多逐年成長，顯示聘僱高齡者已漸成趨勢。惟查由於不同業

別之工作型態、屬性及薪資結構各異，近 5 年度高齡就業者占比排行前 6 高之行業變化不大，部分行業近 5 年度高齡就業者占比增長幅度落後整體就業市場，包括 110 至 112 年度接受政府補助繼續僱用高齡者人數較多之醫療保健及社會工作服務業、製造業、批發及零售業、住宿及餐飲業等 4 個行業，顯示政府有限補助資源尚無法全面擴及並提升各業整體僱用高齡者占比，相關就業促進政策仍有持續努力空間。復查勞動力發展署 110 至 112 年度計補助 1,005 家事業單位繼續僱用高齡者，經篩選分析其中接受補助資源較多之 73 家（分屬 9 行業別）事業單位，其中逾 8 成（86.30%）業者 112 年 11 月僱用高齡者占比優於同業整體平均數，另逾 7 成（76.71%）業者近 5 年度僱用高齡者占比成長幅度優於同業整體平均，顯示政府補助資源已初步發揮鼓勵事業單位繼續僱用高齡者之成效（表 19），惟仍有 17 家業者近 5 年度僱用高齡者占比成長幅度落後同業整體平均，分別為支援服務業 8 家、製造業 7 家、營建工程業暨醫療保健及社會工作服務業各 1 家，其中甚至有 7 家業者於政府補助資源挹注後，112 年 11 月僱用高齡者占比反較 108 年度下降。鑑於近年來整體就業市場聘僱高齡者已漸成趨勢，惟仍有部分行業（包括接受政府補助經費較多之行業）高齡就業者占比未明顯成長，為全方位提升各業僱用高齡者占比，

表 19 接受政府補助資源較多業者僱用高齡者情形

單位：家、%

行業別	篩選分析家數	112 年 11 月僱用高齡者占比優於同業整體平均		近 5 年度僱用高齡者占比成長幅度優於同業整體平均	
		家數	比率	家數	比率
合計	73	63	86.30	56	76.71
支援服務業	31	27	87.10	23	74.19
製造業	24	20	83.33	17	70.83
其他服務業	4	4	100.00	4	100.00
批發及零售業	3	3	100.00	3	100.00
營建工程業	3	3	100.00	2	66.67
醫療保健及社會工作服務業	3	3	100.00	2	66.67
運輸及倉儲業	3	2	66.67	3	100.00
不動產業	1	1	100.00	1	100.00
住宿及餐飲業	1	-	-	1	100.00

資料來源：整理自勞動力發展署及勞工保險局提供資料。

比，經建請行政院督促勞動部持續宣導「繼續僱用高齡者措施」，透過補助案例宣導聘用高齡者成功經驗，以擴散補助成效，並積極協助僱用高齡者占比較低行業，解決聘僱高齡者面臨之問題，另於計畫實施一段時間後，針對部分事業單位接受政府補助資源後，僱用高齡者占比未有明顯提升，甚至負成長情形，研議檢修補助規定之可行性，以確實發揮有限補助資源之最大效益。據復：

(1) 影響高齡僱用因素多元，除與事業單位之員工年齡分布、產業結構、職場環境及工作條件等因素相關外，亦涉及高齡勞工就業意願、健康、經濟、家庭照顧、退休給付等個人因素；(2) 計畫推行以來，高齡僱用比率呈逐年成長趨勢，顯見事業單位留用高齡者觀念已有改變，惟仍有眾多事業單位未知悉及運用該計畫，未來將持續加強推廣，以提升計畫綜效；(3) 已修正「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」，於補助資格增列「情況特殊時，經中央主管機關另行公告之行業及繼續僱用比率」，未來將視勞動情勢與行業僱用狀況暨計畫執

行情形，滾動修正計畫內容。

4. 推動中高齡者及高齡者職務再設計服務，補助各事業單位進行工作條件改善及提供就業輔具等軟硬體措施，以協助中高齡者及高齡者排除老化過程造成之工作障礙，惟補助對象集中於製造業，且改善項目仍以硬體設施為主，不利全方位營造中高齡者及高齡者適性就業環境；勞動部為協助中高齡及高齡勞工排除因老化過程致身體與心智能力下降之工作障礙，營造友善工作環境，依據「推動職務再設計服務計畫（下稱職務再設計計畫）」辦理中高齡者及高齡者職務再設計服務，期透過工作環境

或機具、設備之改善，暨工作方法或流程之重行設計與調整等，協助中高齡者排除就業障礙、增進工作效能，進一步促進穩定就業。查據勞動力發展署統計，110年度至112年10月底止，該署各分署及直轄市政府所屬各公立就業服務機構（下稱各就服機構）推動中高齡者及高齡者職務再設計服務，總計協助5,277人次、補助7,284萬餘元（表20），惟查補助對象之行業別主要以製造業為主，分別占補助人次及補助金額之73.22%、

表 20 近3年度補助中高齡者及高齡者職務再設計案件情形

單位：人次、新臺幣元、%

行業別	補助人次		補助金額	
	人次	占比	金額	占比
合計	5,277	100.00	72,847,934	100.00
製造業	3,864	73.22	61,628,203	84.60
批發及零售業	477	9.04	4,727,894	6.49
住宿及餐飲業	189	3.58	1,687,563	2.32
醫療保健及社會工作服務業	166	3.15	985,345	1.35
其他服務業	114	2.16	778,976	1.07
其他業別	467	8.85	3,039,953	4.17

註：1. 統計期間為110年度至112年10月底止。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

84.60%，其他行業別之占比則未及1成，顯示中高齡者及高齡者職務再設計服務於各業仍有推廣空間；復查中高齡者及高齡者職務再設計服務，包含「改善職場工作環境」、「改善工作機具或設備」、「提供就業輔具」、「改善工作條件」、「調整工作方法」等軟、硬體設施，勞動力發展署鑑於多數事業單位申請職務再設計服務，仍多以改善機具、設備或提供就業輔具等硬體設施為主，雖於109年3月修訂職務再設計計畫時，增訂相關獎勵機制，鼓勵雇主優先運用調整工作方法或改善工作條件為中高齡者及高齡者進行職務再設計，惟據該署統計，110年度至112年10月底止，該署各分署及各就服機構補助中高齡者及高齡者職務再設計項目，仍以「改善工作機具或設備」、「提供就業輔具」為主，兩者合計占比達各年度之7至8成（表21），至於「改善工作條

表 21 補助中高齡者及高齡者職務再設計項目

單位：項、%

年度	合計	改善職場工作環境		改善工作機具或設備		提供就業輔具		改善工作條件		調整工作方法	
		項數	占比	項數	占比	項數	占比	項數	占比	項數	占比
110	4,156	174	4.19	1,476	35.51	2,061	49.59	1	0.02	444	10.68
111	6,012	32	0.53	1,087	18.08	3,506	58.32	10	0.17	1,377	22.90
112 (1-10月)	4,928	294	5.97	1,536	31.17	2,131	43.24	1	0.02	966	19.60

註：1. 同一個案職務再設計內涵可能涉及多個項目，例如專家入場訪視時，除評估提供之就業輔具外，可能同時協助個案針對原有工作方法進行調整，如工作姿勢調整。

2. 資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

件」之占比則未及1%，顯示多數事業單位對於職務再設計之概念仍停留於輔具或設備等硬體設備之改善，缺乏對職務再設計之全面認知，不利全方位營造中高齡者及高齡者適性之就業環境。鑑於中高齡者及高齡者已漸為工作年齡人口之主要年齡層，且多數中高齡及高齡勞工常因家庭照顧或自身因素，傾向彈性工時或部分工時工作，為落實職務再設計服務協助中高齡者及高齡者排除工作障礙以促進穩定就業之政策目的，經建請行政院督促勞動部促請勞動力發展署適時擴增服務量能，及加強推廣各業善用職務再設計服務，另透過宣導、說明會或專家入場輔導等管道，強化各業對於職務再設計之認知，以導引事業單位依據中高齡及高齡勞工需求改善職場工作條件或調整工作方法(如彈性工作或工時安排等)，俾提供友善中高齡及高齡勞工之職場環境，協助穩定續留職場。據復：(1) 中高齡及高齡就業人數以製造業最多，爰職務再設計服務補助對象多集中於製造業，並因應製造業中高齡及高齡勞工體耐力下降或視力問題，協助設備改善或提供就業輔具；(2) 113年將研訂職務再設計服務指引，依中高齡及高齡勞工需求及工作性質，提供改善工作條件、調整工作方法之具體方式及就業輔具運用等，以強化事業單位對於中高齡及高齡勞工職務再設計認知，並引導有效運用；(3) 為擴大服務，將持續檢討簡化行政程序，並加強宣導服務內容，以提升外界對於職務再設計之瞭解，並充分運用服務資源。

(七) 政府為確保勞工保險基金穩定運作，陸續編列預算撥補基金財務，惟由於勞工保險制度存在結構性問題，近年伴隨國人領取老年年金人數及給付金額增加，自106年度起保險收支均為短絀，基金未提存責任準備持續擴大，允宜針對基金鉅額財務缺口，研擬具體可行之財務撥補計畫，以穩定挹注基金財務，確保基金永續經營。

政府為因應人口結構高齡化及少子女化趨勢衍生之老年經濟生活保障問題，於97年7月17日三讀通過勞工保險條例部分條文修正案，經總統於同年8月13日公布，自98年1月1日起實施勞工保險老年年金制度，依據勞工保險條例第58條第1項規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」按勞工保險費率雖採「自動調整機制」，現行費率已由98年之6.5%調升至112年之11%，116年將調至上限之12%，惟仍遠低於勞工保險局110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(精算基準日：109年12月31日)」精算之長期平衡費率27.83%。由於勞工保險制度長期存在保險費率不足以反映給付成本問題，勞工保險年金制度實施第9年(106年)起，各年度勞工保險當期保費收入已不敷支應各項保險給付，保費收支差短由106年度之272億餘元攀升至112年度之440億餘元(表22)；又各年度之保險給付，近9成為老年給付支出(包含老年年金及老年一次金)，其中老年年金因請領人數(由106年度之104萬餘人上升至112年度之174萬餘人)、平均投保年資(由106年度之28.29年上升至112年度之29.72年)、平均投保薪資(由106年度之36,499元上升至112

表 22 勞工保險基金收支餘絀及基金餘額

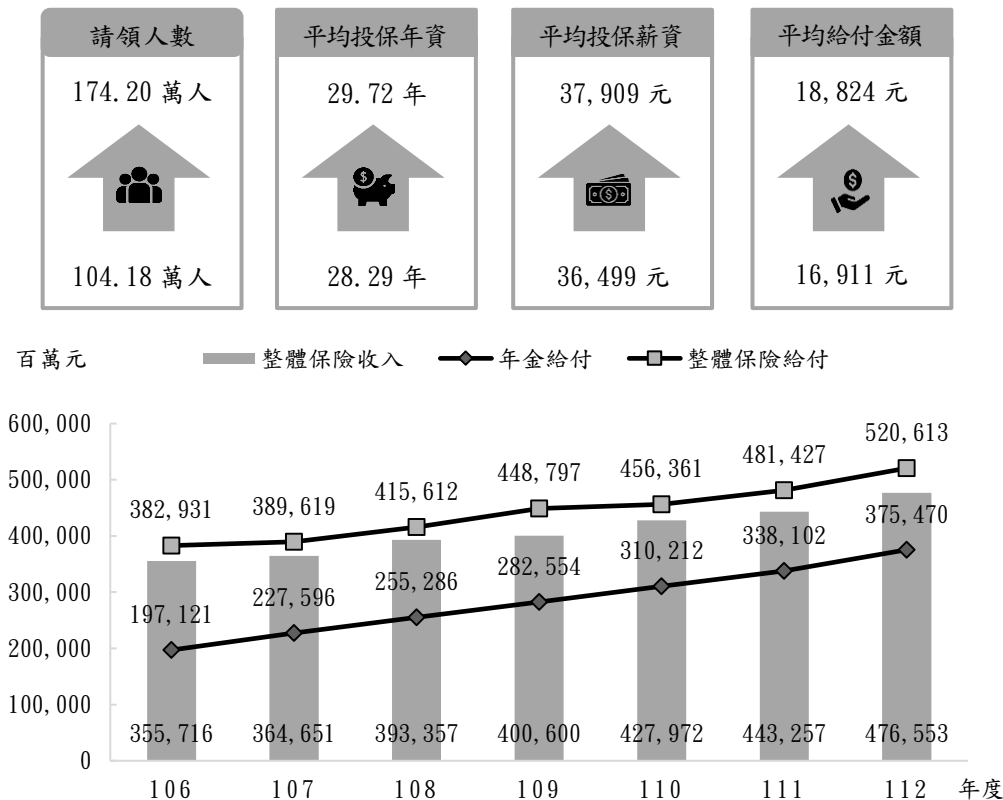
單位：新臺幣億元

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)	
		老年年金	老年一次金						
106	3,557.16	3,829.31	1,971.21	1,468.78	- 272.15	- 5.11	- 277.26	530.98	253.72
107	3,646.51	3,896.19	2,275.96	1,213.22	- 249.68	- 5.88	- 255.56	- 158.24	- 413.80
108	3,933.57	4,156.12	2,552.86	1,178.60	- 222.55	- 1.71	- 224.26	896.08	671.82
109	4,006.00	4,487.97	2,825.54	1,233.34	- 481.97	195.58	- 286.39	642.29	355.90
110	4,279.72	4,563.61	3,102.12	1,014.72	- 283.89	215.42	- 68.47	728.58	660.11
111	4,432.57	4,814.27	3,381.02	911.30	- 381.70	295.56	- 86.14	- 589.49	- 675.63
112	4,765.53	5,206.13	3,754.70	927.67	- 440.60	547.50	106.90	1,100.89	1,207.79

資料來源：整理自勞工保險局提供資料。

年度之 37,909 元) 及平均給付金額 (由 106 年度之 16,911 元上升至 112 年度之 18,824 元) 均呈上升趨勢，整體老年年金給付金額已由 106 年度之 1,971 億餘元上升至 112 年度之 3,754 億餘元，增幅高達 90.48% (表 22、圖 3)，隨著人口結構高齡化趨勢，未來年金給付負擔勢必更加沉重。據勞工保險局委託辦理之「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」112 年度補充評估報告書，112 年 12 月 31 日基金精算負債為 13 兆 465 億餘元，扣除基金結餘 8,728 億餘元，未提存精算負債高達 12 兆 1,736 億餘元，相較 106 年 12 月 31 日之 9 兆 1,102 億餘元，潛藏負債增加 3 兆 633 億餘元，基金財務嚴重失衡。按政府近年為延緩基金財務惡化情勢，穩定被保

圖 3 106 至 112 年度勞工保險基金保費收支及老年年金請領概況



資料來源：整理自勞工保險局開放資料。

險人信心，除公開宣示政府負最後支付責任外，並自 109 年起逐年編列預算撥補挹注基金財務，勞動部 109 至 112 年度已分別撥補 200 億元、220 億元、300 億元及 450 億元，113 年度將再撥補 1,200 億元 (截至 113 年 3 月已撥補 500 億元)，另受惠 111 年度中央政府稅收超逾預算數，政府於疫後強化經濟

與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算編列 300 億元，分 3 年度（112 至 114 年度）撥補勞工保險基金（截至 113 年 3 月已撥補 200 億元），截至 114 年度止，政府累計撥補金額將高達 2,670 億元，惟相較基金財務缺口，仍屬有限，現行撥補政策缺乏制度性規範與機制，恐無法有效改善日趨惡化之基金財務結構。鑑於勞工保險基金財務良窳攸關全體勞工福祉，為確保基金長期財務健全，經函請勞動部賡續積極溝通凝聚社會共識，爭取各界支持重啟年金改革工程，並針對基金潛存鉅額財務缺口問題，依據精算結果，研擬具體可行之長期財務撥補計畫，暨精進相關開源節流措施，以確保基金永續經營，落實保障勞工老年經濟安全。據復：1. 參考國外年金制度實施經驗，為維持年金制度穩健運作，政府撥補為重要措施之一，自 109 年度起撥補勞工保險基金，截至 113 年度止，總計編列預算 2,670 億元，搭配基金多元投資運用，基金水位已由 109 年之 7,625 億元，增長至 113 年 4 月之 9,810 億元，未來將於兼顧政府財政及不低於過去年度撥補金額原則下持續編列撥補預算，以穩定勞工保險基金水位；2. 勞工保險財務改善措施須兼顧勞工退休保障之適足性及勞資保費負擔能力，依國外年金制度實施經驗，多涉及給付水準調降及費率調整等，因攸關千萬勞工及 60 萬家投保事業單位權益，尚需審慎評估；3. 將持續透過鼓勵勞工續留職場並參加勞工保險、依法調整保險費率、強化納保及給付審核、搭配多元基金投資等開源措施，以維制度穩健運作。

（八） 基金運用局為順應國際永續投資趨勢，近年積極參與永續發展領域投資，並設置永續發展委員會暨簽署支持 TCFD，惟尚未召開永續發展委員會議研訂永續發展策略及執行方案，亦未針對新增之「氣候變遷風險」項目，辦理相關風險管控作業，允宜賡續加強辦理，以妥適因應氣候變遷帶來之實體或轉型風險，並促成投資及產業追求永續發展良性循環，發揮政府基金之社會責任。

隨著全球極端氣候影響加劇，推動環境永續發展及淨零排放，已成為全球趨勢，多數國家均已設定淨零排放目標，並將減碳列入貿易及金融政策重點，期透過金融市場力量，導引產業重視永續發展並支持淨零轉型，我國 111 年 3 月 30 日公布之 2050 淨零排放路徑，亦將綠色金融納入淨零轉型關鍵戰略之一。金融監督管理委員會（下稱金管會）為順應綠色金融之國際發展趨勢，自 106 年起陸續推動綠色金融行動方案，並發布本國銀行氣候風險財務揭露指引、上市櫃公司永續發展路徑圖，暨金融業範疇三財務碳排放計算指引等，以導引企業重視 ESG 議題，進行淨零轉型，促成投資及產業追求永續發展之良性循環，其中綠色金融行動方案 2.0 在投資面向範疇，即鼓勵國營事業及政府基金積極參與永續發展領域之投資。經查勞動基金運用局掌理勞動基金（新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、勞工職業災害保險基金及積欠工資墊償基金）之投資運用業務，暨接受衛生福利部及農業部委託代管國民年金保險基金及農民退休基金之投資運用業務，截至 112 年底止，經管基金規模達 6 兆 5,692 億餘元。按該局為順應國際永續投資趨勢，近年積極參與永續發展領域之投資，據該局統計，112 年底投入永續

發展領域相關投資金額達 1 兆 3,327 億餘元，另該局洞察「氣候變遷」為影響企業長期獲利及永續發展之重大風險之一，為因應氣候變遷風險對於金融市場可能造成之影響，已於 112 年 10 月設置勞動部勞動基金運用局永續發展委員會（下稱永續發展委員會），主責該局相關永續發展策略及執行方案之研訂、各項永續發展策略執行情形之追蹤檢討、永續報告書之審查及發布等事宜，及於 112 年 11 月簽署支持金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），暨於 112 年 12 月修正勞動基金運用局經管基金風險管理要點第 5 點，增訂「氣候變遷風險」為各基金應納入考量之風險類別等。惟查截至 113 年 4 月 17 日止，該局永續發展委員會尚未召開會議，研訂相關永續發展策略及執行方案，亦未依循 TCFD 架構揭露氣候風險相關財務資訊，另新增之「氣候變遷風險」項目，亦尚待依行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則、政府內部控制監督作業要點等規定，著手研修相關風險管理作業程序，暨訂定相關內部控制及作業流程等。鑑於基金運用局經管基金規模日益龐鉅，自 103 年 2 月 17 日成立以來，經管基金規模已由 103 年底之 2 兆 8,728 億餘元大幅成長至 112 年底之 6 兆 5,692 億餘元，面對全球氣候變遷風險及淨零轉型趨勢，為發揮政府基金導引投資企業重視永續發展、實踐減碳目標之積極功能，經函請基金運用局賡續投入永續發展領域之投資，並儘速召開永續發展委員會議研訂永續發展策略及執行方案，及針對「氣候變遷風險」項目，修訂相關風險管控（含內部控制）作業程序並落實辦理，暨研議依循 TCFD 架構或金管會訂定之本國銀行氣候風險財務揭露指引，定期揭露氣候風險相關財務資訊，以因應氣候變遷帶來之實體或轉型風險，並可促成投資及產業追求永續發展之良性循環，發揮政府基金之社會責任。據復：1. 已於 113 年 4 月研修「勞動基金運用作業要點」增訂踐行永續投資規定，並於 113 年 5 月 28 日召開永續發展委員會議，審議永續投資工作小組 112 年度成果報告及 2022-2023 年永續報告書，揭露並議定該局因應氣候變遷風險之相關管理策略與執行作為；2. 刻正研議新增氣候變遷風險相關控管機制，並於現行內部控制制度作業自行評估表附註補充說明：「風險控管報告含市場風險、信用風險、流動性風險、作業風險、法律風險及氣候變遷風險等風險類別」，俾明確各類風險涵蓋範圍，另將參考 TCFD 等建議架構，研議將「氣候變遷風險」項目納入風險控管月報，俾利投資單位瞭解投資標的與產業之碳排放強度風險變化情形，以利風險辨識及管理，並作為評估部位調整之參考。

（九） 受全球極端氣候影響，夏季氣溫持續創新高，職業安全衛生署為確保工作者健康，避免高氣溫環境引發熱疾病，已增訂熱危害預防規定，並積極透過各項宣導措施及勞動檢查機制，協助事業單位落實熱危害預防管理，惟近 3 年度事業單位違規比率超逾 3 成，允宜持續加強宣導，並督促事業單位落實熱危害預防措施，以保障勞工工作安全與健康。

近年極端氣候加劇，夏季氣溫持續升高，依據國家科學及技術委員會與環境部共同發布之「國家氣候變遷科學報告 2024：現象、衝擊與調適」，臺灣 6 個百年測站之百年（1921 至 2020

年)趨勢,夏季長度每10年延長5.5天至11.89天,最高氣溫增加0.1°C至0.33°C;冬季長度每10年縮短3.42天至6.22天,最低氣溫升高0.1°C至0.41°C,另近10年白天達到高溫門檻日數及夜晚達到高溫門檻日數均大幅增加。由於氣候變遷導致夏季時間延長、氣溫持續上升,暨極端高溫頻率增加,大幅提高熱危害風險,嚴重影響國人健康,據衛生福利部國民健康署統計,近10年度(103至112年度)全國因熱傷害就醫人數每年均超逾2,000人次(表23),尤以戶

表 23 全國熱傷害就醫人次

年度	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
熱傷害人數	2,388	2,093	2,862	2,690	2,150	2,018	2,763	2,025	2,194	2,711

註:1.相關數據係衛生福利部國民健康署統計衛生福利部疾病管制署「即時疫情監視及預警系統」熱急症之就醫資料,該系統建置係為監測趨勢,並未涵蓋所有醫療院所。

2.資料來源:整理自政府資料開放平台。

外作業勞工為熱傷害之高風險族群。經查職業安全衛生署為確保工作者

健康,除於103年7月1日增訂職業安全衛生設施規則第324條之6規定,規範雇主應採取危害預防措施外,並積極透過各項宣導措施,強化事業單位及勞工熱危害相關防護知能,包括每年辦理高氣溫戶外作業危害預防觀摩會及宣導會,邀請專家學者或業者分享高氣溫戶外作業實務作法,及於職業安全衛生署網站設置高氣溫作業危害預防專區,提供高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引、預防手冊及教學影片等宣導資料,暨建置「高氣溫戶外作業熱危害預警行動資訊網」,可即時查詢工作區域熱危害風險等級,以供事業單位評估環境熱危害等級及採取相關應對措施,避免高氣溫環境引發熱疾病。惟查110及111年度各勞動檢查機構執行戶外作業高氣溫監督檢查結果,事業單位違反職業安全衛生設施規則第324條之6規定比率均超逾3成,分別為33.65%及32.75%,該署為進一步強化熱危害高風險業者之監督,112年度除執行例行性監督檢查外,另針對高風險營造工地進行「戶外作業熱危害高風險事業單位專案檢查」,檢查結果,

表 24 勞動檢查機構執行戶外作業高氣溫監督檢查情形

單位:場、%

年度	實施場次	違反場次	比率
110	9,466	3,185	33.65
111	9,608	3,147	32.75
112	9,824	3,666	37.32

資料來源:整理自職業安全衛生署提供資料。

實施場次193場次,違反規定場次141場次,違反比率高達73.06%,致112年度整體違反比率攀升至37.32%(表24);復查近3年度(110至112年度)雇主違反職業安全衛生設施規則第324條之6各款規定,以「未實施勞工熱疾病預防相關教育宣導」最多,主要係營造工地工作者流動頻繁,多屬臨時性或按日僱用型態,致較難落實教育宣導,另「未留意勞工作業前及作業中之健康狀況」、「未降低

作業場所之溫度」則分居2、3位(表25),顯示戶外作業勞工相關熱危害預防保障措施尚有不足,雇主對於熱危害之認知與防護意識仍有提升空間。按國際勞工組織(ILO)2024年發布「在氣候變遷下確保工作安全與健康全球報告(Ensuring safety and health at work in a changing climate, Global Report)」指出,全球數十億工作者面臨氣候變遷加劇之危害,估計每年有24.1億工作者暴露於過熱環境中,2,285萬人因極端高溫遭受職業傷害、1.8萬人死亡、

209 萬人失能，呼籲各國應正視氣候變遷風險，強化工作者職業安全衛生保護措施。為落實保障工作者健康，經函請勞動部督促職業安全衛生署持續加強宣導，促請事業單位落實熱危害預防管理，另研議透過職安卡機制或相關職業安全衛生教育平台，強化無一定雇主勞工熱危害預防知能，暨參酌先進國家優良治理實務（如日本厚生勞動省針對職場熱危害事件進行統計分析之可行性），深入瞭解各職場領域工作者熱危害態樣及暴露熱危害風險情形，據以研擬相關輔導措施，俾有效降低勞工暴露熱危害風險。據復：1. 該署為加強對熱危害高風險事業單位之監督，

113 年度將持續辦理「戶外作業熱危害高風險事業單位專案檢查」，並與交通部、經濟部及農業部跨部會合作，督導所屬機關及相關產業於辦理工程安全衛生查核或驗收時，納入高氣溫危害預防措施與查核機制，以保障作業勞工健康安全；2. 該署將持續透過多元管道加強高氣溫防災宣導，並於全民勞教 e 網及職業安全衛生數位學習平台建置教學及宣導影片，暨持續擴充熱危害預防行動資訊網站功能，如建置熱危害等級訊息通知推播與採行措施提醒功能、熱危害預防自我評估檢核表及常見問答集等，以強化戶外工作者及無一定雇主勞工熱危害預防知能；3. 已於 111 至 112 年間委託專業團體彙整先進國家有關高氣溫環境熱危害預防作法，嗣後將持續關注國際趨勢，適時研修法制及因應對策，以降低勞工暴露熱危害風險。

（十） 勞動力發展署為提升勞工就業職能，於 98 年建置數位服務平台，惟除 COVID-19 疫情期間，因配合充電再出發訓練計畫勞工居家線上學習需要，平台上線學習人數大幅提升外，其餘期間學習人數相對較低，且部分課程瀏覽情形欠佳，允宜持續精進平台內容，並加強推廣運用，以吸引勞工主動學習，發揮數位服務平台建置效益。

勞動力發展署為提升勞工職能及就業競爭力，並因應數位發展趨勢與勞動力政策需要，於 98 年建置「勞動力發展數位服務平台（下稱數位服務平台）」，並依據產業轉型需要與勞動情勢，逐年充實擴充平台數位課程、電子書及影音等數位教材，以因應行動學習趨勢，提供勞工不限時間、地點之數位學習管道。據勞動力發展署統計，近 8 年度（105 至 112 年度）總計列支數位服務平台維運、功能擴充，暨教材租賃等經費 6,008 萬餘元，截至 112 年底止，平台計建置

表 25 110 至 112 年度雇主違反職業安全衛生設施規則第 324 條之 6 各款規定情形

單位：%

款次	應採取之危害預防措施	違反比率
合 計		100.00
1	降低作業場所之溫度	11.15
2	提供陰涼之休息場所	8.78
3	提供適當之飲料或食鹽水	5.16
4	調整作業時間	4.74
5	增加作業場所巡視之頻率	3.68
6	實施健康管理及適當安排工作	3.63
7	採取勞工熱適應相關措施	3.82
8	留意勞工作業前及作業中之健康狀況	11.43
9	實施勞工熱疾病預防相關教育宣導	45.96
10	建立緊急醫療、通報及應變處理機制	1.64

資料來源：整理自職業安全衛生署提供資料。

數位課程 618 門（含 57 門租賃課程）、電子書 731 本及影片 151 部，其中數位課程學習（瀏覽）人數累計達 1 億 9,509 萬餘人次。經查數位服務平台原係提供勞工自主學習管道，新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）疫情期間，勞動力發展署因推動充電再出發訓練計畫及失業（再）認定作業需要，運用該平台數位課程資源，提供減班休息勞工及失業勞工居家線上學習，透過平台學習紀錄作為減班休息勞工或失業勞工請領訓練津貼或失業給付之採認依據，爰疫情期間平台學習（瀏覽）人數大幅增加，據勞動力發展署統計，疫情期間（109 年至 112 年 6 月）數位課程學習（瀏覽）人數高達 1 億 9,165 萬餘人次，占平台上線以來總學習（瀏覽）人數（1 億 9,509 萬餘人次）之 98.24%，平均每月學習（瀏覽）人數達 456 萬餘人次，惟疫情結束後（112 年 7 至 12 月），數位課程學習（瀏覽）人數大幅下滑，平均每月僅 10 萬餘人次，雖較疫情前（98 至 108 年平均每月 2 萬餘人次）增加（表 26），然相較全國工作者人數 1 千餘萬人，平台使用率仍有檢討提升空間。復查勞動力發展署為精進平台服務品質，除透過平台「學習需求調查」介面，蒐集學員學習需求意見外，並不定期與各產業或公協會溝通瞭解各業勞工所需之數位學習課程，惟查平台部分數位課程及電子書之閱讀時數或瀏覽人數明顯偏低，其中 112 年度前已上架之 516 門數位課程（112 年底平台計建置 618 門數位課程，其中 102 門係 112 年度上架），截至 112 年底止，計有 82 門課程（15.89%）每人次平均學習時間低於 2 分鐘；另 731 本電子書，截至 112 年底止，累計瀏覽人數僅 74,992 人次，其中 466 本電子書瀏覽人數掛零（表 27），除 74 本係 112 年 12 月 27 日上線外，其餘 392 本已分別上線 4 個月至 10 年，惟均無人瀏覽，顯示部分數位教材不具吸引力或未符勞工進修需求，教材之規劃與開發尚有精進空間。鑑於勞動力發展署每年均耗費數百萬元維運數位服務平台，為充分發揮平台建置效益，並提供勞工優質終身學習環境，經函請勞動部督促勞動力發展署持續精進平台內容，與時俱進開發符合勞工就業職能所需教材，同時加強推廣運用，以吸引勞工主動學習，進而提升勞工職能及職場競爭力。據復：1. 該署為貼近勞工實質學習需求，將持續蒐集學員意見，並不定期與各產業或公協會溝通瞭解各業勞工所需之數位學習課程，逐步充實並更新平台內容；2. 將持續透過就業博覽會等多元管道進行平台宣導，並規劃於技專校院設攤推廣運用，透過資源共享方式增加平台使用效益。

表 26 數位服務平台數位課程學習人數

單位：人次

期 間	總學習(瀏覽)人數	平均每月學習(瀏覽)人數
合 計	195,092,369	1,083,846
98 至 108 年	2,819,572	21,360
109 年至 112 年 6 月	191,651,816	4,563,138
112 年 7 至 12 月	620,981	103,497

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

表 27 截至 112 年底數位服務平台電子書瀏覽人數

單位：人次、本

瀏覽人數	合計	0	1~500	501~1,000	超逾 1,000
電子書數量	731	466	253	10	2

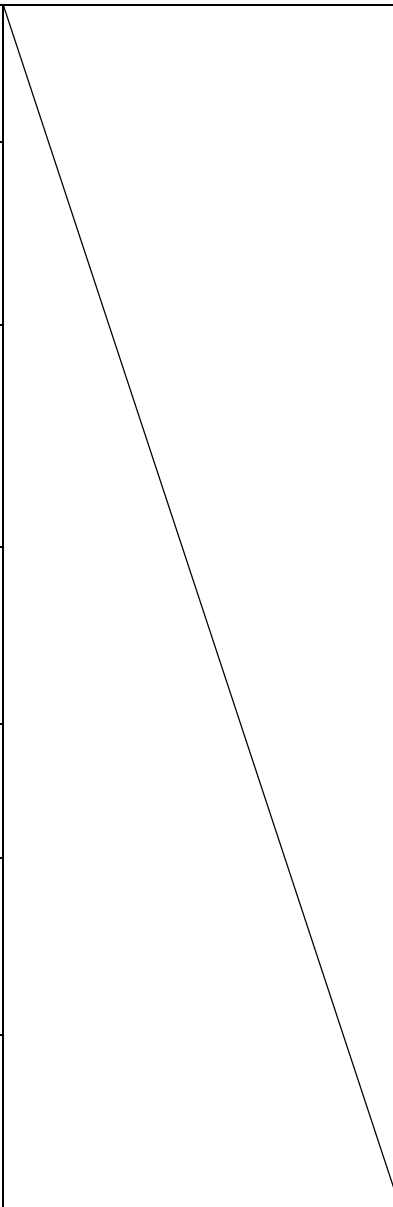
資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

資料來源：整理自勞動力發展署提供資料。

四、111 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 111 年度審核報告內列普通公務相關重要審核意見 8 項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，仍待繼續改善者 1 項、已研謀改善或依改善措施持續辦理者 7 項（表 28），其中仍待繼續改善者，經再研提審核意見 1 項通知檢討改善。

表 28 111 年度審核報告所列勞動部主管普通公務相關重要審核意見覆核辦理情形

重要審核意見標題	說明
仍待繼續改善	
<p>勞工保險基金因長期存在保險費率不足反映給付成本問題，自 106 年起保費收入已不敷支應保險給付，復因我國人口結構趨向高齡化，領取老年年金人口增加且領取時間延長，暨少子女化趨勢，衝擊勞工保險世代互助之運作模式等，均致基金財務結構日趨惡化，亟待通盤檢討改善。</p>	<p>因基金財務失衡情形日趨惡化，業再研提審核意見詳「三、重要審核意見（七）」。</p>
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
<p>（一）勞動部協調整合各部會建置及促進職能基準應用已具一定成果，惟各部會職能基準發展進程仍未能契合國家核心戰略產業發展與人才需求，另推動職能導向課程品質認證成效亦未盡理想，均待研謀改進。</p>	
<p>（二）受全球金融市場波動影響，勞動基金運用局 111 年度經營基金之投資運用績效未如預期，整體收益呈現負值；另中、長期運用績效相較國內外性質相近基金為低，部分資產配置項目之運用績效未達同期間主要參考指標報酬率，允宜賡續研謀精進，以確保基金長期穩健獲利。</p>	
<p>（三）政府為提升我國婦女勞動力參與率，並協助弱勢婦女就業，近年積極推動各項微型創業貸款計畫及家庭暴力被害婦女就業輔導措施，已獲致初步成效，惟仍有部分婦女成功創業後，因經營不善停、歇業，另囿於政府資源有限，協助家庭暴力被害婦女就業服務量能，相較潛存有就業服務需求之個案數仍偏低，均待研謀改善。</p>	
<p>（四）勞動力發展署積極運用多元就業促進措施，協助低收入戶及中低收入戶排除就業障礙，促進其就業，已發揮初步成效，惟推介就業率相較全體求職者略低，另就業穩定度亦待強化，相關就業促進措施仍有精進空間，亟待研謀改進。</p>	
<p>（五）勞動部持續推動友善育兒職場措施，整體職場環境持續改善，惟部分計畫績效指標仍未達目標值，另部分強化育兒勞工家庭經濟支持措施之執行情形未如預期，均待研謀檢討改善。</p>	
<p>（六）各就服機構辦理施用毒品者相關就業服務已達預期績效目標，惟部分施用毒品者仍未能穩定就業、部分施用毒品者出矯正機關後長期處於失業狀態，允宜強化推動各項就業服務措施，並主動及早介入提供就業服務，以協助儘速復歸社會。</p>	
<p>（七）勞動力發展署積極推動「移工留才久用方案」，以延攬外國中階技術人力，填補我國勞動力缺口，惟由於方案甫推行，部分雇主仍持觀望態度，致推行成效尚未顯著，允宜賡續積極推廣，並針對可能之問題癥結研謀善策因應。</p>	