

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

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%、

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 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。

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