

表 1 直轄市核發建築物建造執照總樓地板面積

單位：平方公尺、%



直轄市	112 年度第 4 季		113 年度第 4 季		2 年度同季增減比較	
	總樓地板面積	占比	總樓地板面積	占比	總樓地板面積	百分比
全國	9,568,071	100.00	10,831,831	100.00	1,263,760	13.21
六都	6,444,596	67.36	8,082,017	74.61	1,637,421	25.41
新北市	1,284,023	13.42	964,681	8.91	- 319,342	- 24.87
臺北市	599,142	6.26	825,746	7.62	226,604	37.82
桃園市	945,427	9.88	2,370,098	21.88	1,424,671	150.69
臺中市	1,265,331	13.22	1,467,699	13.55	202,368	15.99
臺南市	1,225,024	12.80	1,094,805	10.11	- 130,219	- 10.63
高雄市	1,125,649	11.76	1,358,988	12.55	233,339	20.73

資料來源：整理自內政部國土管理署 114 年 2 月發布之建築管理統計通報。

67%)之痛點，聚焦電梯井防護及移動式起重機吊料等高風險作業，擬透過開發「營造安檢 APP」並建置 AI 影像辨識系統，運用 5G 即時影像傳輸技術，自動辨識現場未防護之危害並予告警，以提升工地自主管理及高風險作業監控能力。該計畫預期 114 年度可針對 350 件大型工程實施 3,500 場次智慧監督檢查，鑑於創新方案展現運用科技提升檢查效能之目標，惟其系統建置、AI 模型訓練、現場推廣與事業單位配合等均需時間與資源投入，並待未來實際執行與成效驗證，短期內恐尚難完全彌補現有勞檢人力與龐大推案量間之落差，整體檢查覆蓋率與預防效能仍面臨挑戰，在系統開發成熟前，允宜強化風險分級管理及妥謀營造業專業勞檢人力與資源，並將有限人力聚焦於高風險潛勢之工程，加強對重複違規或重大職災事業單位之監督檢查頻率與深度，俾提升營造業整體防災水平，經函請檢討改善。據復：考量本市營造工地數量龐大，除將有限人力針對易生墜落危害之場域實施重點檢查外，另透過每年召集民間具有職業安全衛生資格之人員，組成輔導團配合辦理工地輔導及宣導，以期業者能由被動應付檢查轉向主動強化安全，減少職業災害發生率，及將持續推動智慧安檢，透過執行「高風險作業 AI 營造安檢計畫」，由示範工地擴大至市府指標性公共工程，再逐步落實於民間，並期望能透過與建築管理處現行之樓層勘驗制度合作，以制度面方式推廣，期事業單位落實日常工地巡視。

(二)積極辦理勞資爭議調解，惟調解成立比率略降，且有部分調解案件辦理天數較長或紀錄未臻完善，及部分事業單位發生勞資爭議頻仍等情事，允宜檢討改善並加強審視輔導，俾提升調解品質，以保障勞資雙方權益。

勞動局為保障勞工權益、穩定勞動關係並增進勞資和諧，依據勞資爭議處理法規定建立勞資爭議調解機制，辦理勞資爭議調解及仲裁等業務，並依法委託民間團體協助辦理勞資爭議調解，以促使勞資爭議能有效解決，111 至 113 年度分別編列 531 萬元、529 萬元及 509 萬元辦理協處勞資爭議調解案件計畫，分別處理勞資爭議案件計 2,809 件、3,235 件及 3,499 件，經查執行情形，核有：1. 勞資爭議處理法對於調解及仲裁案件之處理時程均有明確規範，旨在保障當事人權益並迅速化解爭議。勞動局 111 至 113 年度處理勞資爭議案件調解天數達 60 天以上者計 26

件，仲裁天數達 90 天以上者計 10 件，均逾規定應辦結天數，據稱因案件情節複雜或勞資雙方時間協調困難所致，113 年度處理時程較長之案件數量雖較 112 年度略為減少，惟勞資爭議調解案件之不成立比率 33.78% 較 112 年度 31.31% 增加（表 2），顯示在化解勞資歧見、促成和解之執行成效上尚有強化空間，爰對延遲較久及調解不成立之案件，允宜深度檢討與分析，釐清主客觀因素，並據以研擬具體策進作為，俾積極協助消弭勞資雙方爭議，有效提升調解效率及維護勞資權益；

2. 經分析 111 至 113 年度勞資爭議案件明細資料，發現部分事業單位發生勞資爭議之案件數量顯著偏高，其中 3 年累計達 10 件以上者計 58 家，且有 15 家累計達 20 件以上（表 3），單一年度內發生達 10 件以上者計 25 家，又連續 3 年每年皆有勞資爭議案件者計 162 家，顯示其勞資爭議已非偶發個案，可能形成常態，不僅耗費大量行政調解資源，更對勞工權益保障及企業穩定運營構成威脅，允宜就頻繁發生勞資爭議之事業單位，建立預警與追蹤機制並加強審視輔導，俾有效降低勞資爭議發生，維護勞工權益並改善勞雇關係；

3. 近年勞資爭議案件逐年增加，由 111 年度之 2,809 件增加至 113 年度之 3,499 件，為有效運用民間資

表 2 桃園市勞資爭議調解案件處理結果

單位：件、%

年度	合計	成立（註 1）		不成立（註 1）	
		件數	占比	件數	占比
111	2,809	1,855	66.04	954	33.96
112	3,235	2,222	68.69	1,013	31.31
113	3,496 (註 2)	2,315	66.22	1,181	33.78

註：1. 調解成立案件包含和解、撤回及作成仲裁判斷者；不成立案件包含無法作成仲裁判斷者。
2. 113 年度未計入辦理中案件 3 件。
3. 資料來源：整理自勞動局提供資料。

表 3 111 至 113 年度勞資爭議案件累計達 20 件以上之事業單位

單位：件

序號	事業單位	合計	111 年度	112 年度	113 年度
1	長○航空股份有限公司	86	10	13	63
2	神○保全股份有限公司	56	11	20	25
3	安○企業股份有限公司	42	6	24	12
4	良○保全股份有限公司	40	12	15	13
5	華○電腦股份有限公司	27	10	6	11
6	誠○特勤保全股份有限公司	26	1	11	14
7	懷○醫院	26	14	11	1
8	三○保全股份有限公司	25	11	4	10
9	吉○保全股份有限公司	25	—	4	21
10	富○達股份有限公司	24	12	4	8
11	國○中山科學研究院	23	2	6	15
12	西○保全股份有限公司	21	6	6	9
13	廣○電腦股份有限公司	21	8	10	3
14	名○堂花園大飯店股份有限公司	20	2	4	14
15	悅○人力資源有限公司	20	9	7	4

資料來源：整理自勞動局提供資料。

源，113 年度計委託 5 家民間團體辦理勞資爭議調解，合計支用 574 萬餘元，並就民間團體處理之調解案件進行審查，審查案件數共 2,719 件，其中 273 件（占總審查件數約 10.04%）因調解紀錄內容或調解方案撰寫未臻完善，致須提會討論或由審查委員提出修正，除影響調解方案之法律效力與實際執行，亦易衍生後續爭端，損及調解制度之公信力，允宜加強督促民間團體辦理勞資爭議調解案件品質，確保調解紀錄能夠準確載明爭議全貌、釐清事實、明確當事人權利義務，以減少後續爭議和執行困難，保障勞資雙方合法權益等情事，經函請檢討改善。據復：1. 113

年度調解成立率較 112 年度略降係因同一事業單位無預警關廠、負責人行蹤不明而有積欠勞方工資、資遣費等情事，勞工基於完備後續工資墊償程序而申請調解；或公司違法經裁處，惟在行政救濟期間仍未改變其決定；或勞工請求退休金差額獲得法院勝訴判決等，致其他同樣情形之勞工為中斷請求權時效，大量個別向市府申請調解，終致較多不成立案件之結果；另勞資爭議調解或仲裁案件辦理天數較長係為符合實務需要、減少訟源，調解人（委員）視案件複雜度、調解成立可能性並經勞資雙方同意，排定第二次以上調解會議，而仲裁案件為使勞資雙方有充裕時間蒐集彙整有利之證據並進行答辯，亦多有排定第二次以上仲裁會議，爾後將提醒仲裁人（委員）處理時效規定；2. 除透過辦理勞動法令宣導會、法令遵循訪視及專案勞動檢查等方式，強化轄內事業單位對勞動法令之認知外，對於多數勞工訴求相同爭議事項所申請之調解案件，採專人專案一次性辦理，並針對可能衍生為大型勞資爭議者，主動邀集勞工及有關單位辦理勞工權益說明會，積極促成勞資雙方對話，以保障勞工權益；3. 除配合勞動部規定，召開每年三次之審查會議，進行調解案件經費補助審查外，另透過自行召開調解紀錄審查會議，聘請專家學者參與及提供專業改善意見，精進調解人之調解紀錄及方案撰寫完善，並要求民間團體辦理內部調解人法令宣導會，以提升調解品質。

（三）為保障勞工權益，提供多元申訴管道，惟職場不法侵害申訴案件增加，允宜加強督導落實預防性危害辨識與事件處理機制，以協助營造安全與友善之職場環境。

職業安全衛生法第 6 條第 2 項明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。勞動部亦於 114 年 2 月滾動修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，強化雇主在危害辨識、風險評估、建構行為規範、提供內部申訴管道及建立事件處理機制等預防性作為之義務，並於職業安全衛生設施規則第 324-3 條具體規範相關措施。依現行桃園市受理職場不法侵害申訴案件之作業流程，當勞工遭受不法侵害並向事業單位內部管道反映後，雇主應啟動其處理機制；若雇主未能依法採取前述預防措施或建立處理機制，勞工得向勞動檢查處申訴，勞動檢查處將針對雇主應有之「預防措施及建立機制」實施通案性檢查其書面紀錄與執行落實情形，惟尚不涉及個案具體事實之調查、處理及侵權行為與損害間之因果關係認定；至於涉及傷害、誹謗、公然侮辱等實際違法情事之調查與處置，可循司法途徑或向相關權責主管機關尋求處理。據勞動檢查處提供 111 至 113 年度受理職場霸凌申訴案件統計，經查申訴件數由 111 年度之 160 件增加至 113 年度之 418 件，近 3 年度（111 至 113 年度）申訴案件合計 845 件（表 4），申訴職場霸凌型態歸納計有工作分配不均、不當懲處及考績不公、不當解雇、言語污辱霸凌、肢體霸凌及其他（工作內容抱怨、不同意請假、刻意刁難、語焉不詳等）等 6 種態樣，主要以言語污辱霸凌（計 439 件、占 51.95%）為大宗；再查上述案件遭到申訴之單