

十、勞動部主管

就業安定基金

政府為促進國民就業，平衡雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作所衍生之社會成本，及處理勞資爭議，保障勞工權益，依據就業服務法及勞資爭議處理法等規定，設立就業安定基金（含勞工權益基金 1 個分基金）。該基金 114 年度各項業務計畫及預算之執行等，經予書面審核，並派員就地抽查，茲將查核結果說明如次：

1. 業務計畫實施情形之查核

該基金主要業務係辦理促進國民就業、外國人聘僱管理及許可、提升勞工福祉及勞工權益扶助等。114 年度業務計畫 4 項，實施結果，實際數較原預計增加者 1 項，減少者 3 項，其執行情形列表如次：

項 目	單 位	預 計 數	實 際 數	比 較 增 減		
				增 減 數	%	原 因
促進國民就業計畫	千 元	21,758,007	19,286,913	- 2,471,093	- 11.36	受青年勞動人口及失業人數減少等因素影響，青年職能開發業務經費執行較預計減少。
外國人聘僱管理及許可計畫	千 元	3,669,068	3,777,208	108,140	2.95	補助辦理聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧及喘息服務等業務，因修法放寬申請資格規定，補助案量較預計增加。
提升勞工福祉計畫	千 元	1,588,735	1,025,390	- 563,344	- 35.46	補助地方政府辦理提升勞工福祉及職場性騷擾防治等業務，申請案件及金額較預計減少。
勞工權益扶助計畫	千 元	67,028	59,123	- 7,904	- 11.79	

註：本表係就業業務計畫實際數與預計數差異達 20% 或達 3 千萬以上者，說明差異原因。

有關該基金部分業務計畫執行率欠佳情形，本部已函請勞動部督促檢討改善，俾達成預計目標。

2. 預算執行情形之審核

114 年度決算審核結果，審定本期賸餘 58 億 3,142 萬餘元，較預算賸餘 25 億 1,628 萬餘元，增加 33 億 1,514 萬餘元，約 131.75%，主要係受青年勞動人口及失業人數減少等因素影響，青年

職能開發業務經費執行較預計減少。勞工權益分基金本期短絀 577 萬餘元，主要係公庫撥款收入等基金來源不敷支應業務實需所致。

3. 餘絀之審定

114 年度決算經行政院核定賸餘 5,831,428,963 元，經核尚無不合，予以照數審定。

4. 現金流量之查核

114 年度期初現金及約當現金 397 億 1,299 萬餘元，經業務、投資及籌資活動結果，現金及約當現金淨增 51 億 9,735 萬餘元，期末現金及約當現金為 449 億 1,034 萬餘元。

5. 重要審核意見

(1) 勞動部積極推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，近年中高齡者及高齡者勞動力參與率已有成長，惟仍小幅落後日韓等國家，另部分 5050 就業網絡合作計畫單位提案內容屬宣導活動性質，實際促進人力再運用效益有限，允宜研謀檢討改進，以有效增裕國內勞動力。

我國人口結構受少子女化及高齡化影響，截至 114 年底止，65 歲以上高齡人口數達 467 萬餘人，占總人口數 2,329 萬餘人之 20.06%，已邁入超高齡社會。據國家發展委員會 113 年公布「中華民國人口推估（2024 至 2070 年）」報告，我國 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 2070 年將降至 697 萬人，其中 45 至 64 歲中高齡人口占工作年齡人口比率將由 2024 年之 44.8%，上升至 2070 年之 53.0%，反映勞動力供給面臨結構性遞減及高齡化趨勢，凸顯活化中高齡及高齡勞動力之重要性。經查，政府為提升中高齡者勞動參與及促進高齡者再就業，於 109 年 12 月 4 日公布施行中高齡者及高齡者就業促進法，勞動部依據該法第 7 條第 1 項規定，於 112 年整合跨部會資源，推動中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年），預期效益為每年提升中高齡者及高齡者勞動參與率，勞動力由 112 年 1 月 500 萬人增至 114 年 530 萬人。執行結果，截至 114 年底止，各部會總計列支 130 億餘元，114 年度中高齡者及高齡者勞動力參與率分別為 68.2%、10.2%，勞動力合計 535 萬人（表 1），均達計畫預期目標，惟對照勞動部公布之 2024 年國際勞動統計，我國中高齡者勞動力參與率（67.2%）仍落後美（74.0%）、日（85.4%）、韓（76.2%）等國

表 1 中高齡者及高齡者勞動力參與率及勞動力概況
單位：%、千人

年度	勞動力參與率		勞動力
	中高齡者	高齡者	
111	65.5	9.6	4,952
112	66.4	9.9	5,103
113	67.2	9.9	5,222
114	68.2	10.2	5,350

註：1. 中高齡者係指年滿 45 歲至 65 歲之人；高齡者係指逾 65 歲之人。
2. 資料來源：整理自勞動統計查詢網資料。

家，高齡者勞動力參與率（9.9%）相較人口老化程度與我國相當之日（26.1%）、韓（39.4%）等國亦屬偏低，顯示中高齡及高齡勞動力仍具極大開發潛力。復查，勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為加強倡議中高齡及高齡人力再運用，鼓勵企業進用並支持退休者重返職場，促進中高齡者及高齡者勞動參與，於中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年），推動 5050 就業網絡合作計畫，透過鏈結衛生福利部、教育部、原住民族委員會等 8 個部會網絡資源，補助社區照顧關懷據點、巷弄長照站、樂齡大學、文化健康站等單位，協力推動並倡議中高齡及高齡人力再運用，據該署統計，113 及 114 年度共計列支 3,947 萬餘元，補助 167 個合作單位，辦理人力規劃運用相關活動參與 4 萬 6,921 人次、諮詢服務 2,051 人次、開發工作機會 277 個、開發人力 2,812 人次、轉介資源 610 人次等，惟其中 6 成合作單位（101 個、占比 60.48%）之提案內容，僅辦理人力運用相關宣導活動或說明會等，未涉及就業諮詢、開發工作機會或挖掘潛在勞動力等內容，與 5050 就業網絡合作計畫，希冀鏈結跨部會資源共同協助高齡者退休後職業能力維持與促進、開發在地工作機會、促進勞動參與等政策目標未盡相合，促進中高齡者及高齡者就業之實質助益相較有限。按中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）已於 114 年底屆期，行政院考量我國已邁入超高齡社會，為因應當前勞動情勢及延續前開計畫，經參酌各界意見滾動檢討各項措施，業提出中高齡者及高齡者就業促進計畫（2026-2028 年），賡續結合跨部會資源協力促進中高齡者及高齡者就業，包含持續推動 5050 就業網絡合作計畫等。鑑於我國勞動人口下滑及核心勞動力年齡延後之趨勢已不可逆，為支持中高齡者就業及鼓勵高齡者退休後再就業，經函請勞動部督促勞動力發展署賡續強化各項就業措施，並會同各部會輔導合作單位，協力推動諮詢輔導、開發工作機會及潛在勞動力等就業服務，以實質促進中高齡及高齡人力再運用，有效增裕國內勞動力。據復：A. 勞動部為活化中高齡及高齡勞動力，於中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）策略六（開發工作機會），透過結合各部會民間資源，鼓勵發展創新就業計畫，以擴展現行服務網絡及政策倡議管道，觸及更多潛在中高齡及高齡就業族群，爰辦理宣導活動及說明會之占比較高，將責請勞動力發展署各分署視補助單位辦理情形，持續輔導深化服務內容，以達計畫預期目標；B. 該計畫推動內容尚含括透過中央及地方政府布建之銀髮人才資源中心、銀髮人才服務據點及就業中心銀髮專區媒合中高齡者及高齡者就業，114 年度已協助 12 萬餘人次就業。

（2） 部分失業者頻繁參加各類職前訓練，並申領職業訓練生活津貼，惟訓後仍未能穩定就業，允宜研謀加強關懷輔導措施，並持續優化錄訓機制，俾節

選適訓學員，發揮職業訓練資源之最大效益。

勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為協助失業者參加職業訓練，以提升其工作技能，並促進就業，訂有失業者職業訓練實施基準，依據上開實施基準第 2 點、第 4 點及第 12 點規定，年滿 15 歲以上、具工作意願且工作技能不足之失業者，得報名參加勞動力發展署及各地方政府辦理之各項失業者職業訓練（下稱職前訓練），其中參加該署自辦職前訓練課程或具特定身分者，舉如：就業保險被保險人、獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者等，得免費參訓，倘參與全日制職前訓練者，得依就業保險法及就業促進津貼實施辦法規定，申領職業訓練生活津貼。據勞動力發展署及勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）統計，110 至 114 年度截至 6 月底止，勞動力發展署自辦、委辦及補助地方政府辦理職前訓練，共計開辦 8,373 班次（包含全日制 6,614 班次、非全日制 1,759 班次）、參訓學員 212,324 人次、列支訓練經費 67 億 3,831 萬餘元；同期間，勞工保險局及勞動力發展署依據就業保險法及就業促進津貼實施辦法核付（發）職業訓練生活津貼 125,858 人次、金額 59 億 1,402 萬餘元（就業保險基金核付 37,655 人次、25 億 4,669 萬餘元；就業安定基金核發 88,203 人次、33 億 6,732 萬餘元）。經查，勞動力發展署為發揮訓練資源最大效益，於失業者職業訓練實施基準第 5 點明定，失業者於前次訓練課程之訓後 180 日內，或 2 年內有 2 次以上參訓紀錄者，不得報名參訓。本部經運用勞動力發展署提供近 5 年度（110 至 114 年度 6 月底）職前訓練參訓名冊分析結果，該期間參與該署自辦、委辦及補助地方政府辦理之職前訓練課程，共計 180,207 人，其中 8 成以上學員（155,796 人、占比 86.45%）參訓次數為 1 次，惟有 5,429 人參訓次數達 3 次以上，並請領各類職業訓練生活津貼達 6 億 1,824 萬餘元（表 2），經進一步勾稽比對上開受訓學員（5,429 人）於 114 年 9 月底投保勞工保險紀錄結果，其中有 2 成學員（1,220 人、占比 22.47%）未有投保紀錄，顯示渠等多次參訓仍未能重返職場穩定就業。按勞動力發展署每年耗費鉅資，透過自辦、委辦及補助地方政府辦理各類職前訓練課程，並依就業保險法及就業促進津貼實施辦法等規定核付（發）參訓學員職業訓練生活津貼，期協助失業者提升工作技能，促進其再就業，惟部分學員就業意願薄弱，長期占用公眾資源，頻繁參加各類職前訓練，並領取職業訓練生活津貼，恐排擠有真正需求勞工之參訓權利。為避免訓練資源不當運用，經函請勞動部督促勞動力發展署針對頻繁受訓學員深入瞭解訓後未就業原因，強化關懷輔導措施，並廣續優化錄訓及訓前職涯評測等機制，以篩選適訓學員，發揮職業訓練資源之最大

表 2 110 至 114 年度 6 月底失業者參加職前訓練及請領職業訓練生活津貼情形

單位：人、次、新臺幣元

參訓次數 (註 1)	人數	申領職業訓練生活津貼情形 (註 2)			
		申領次數	申領金額		
			合計	就業保險法 (就業保險基金)	就業促進津貼實施辦法 (就業安定基金)
合計	180,207	110,067	5,519,003,698	2,357,639,420	3,161,364,278
超逾 5 次	10	23	950,545	—	950,545
5	65	205	7,991,725	80,964	7,910,761
4	949	3,301	136,763,482	7,153,830	129,609,652
3	4,405	11,391	472,540,928	55,330,846	417,210,082
2	18,982	29,066	1,323,976,847	408,543,363	915,433,484
1	155,796	66,081	3,576,780,171	1,886,530,417	1,690,249,754

註：1. 參訓次數包含於適應期內離訓者，不列入 2 年內不得參訓 2 次以上之計算。

2. 職業訓練生活津貼申領次數及金額，係依據勞動部勞動力發展署提供之 110 至 114 年度 6 月底職前訓練參訓名冊，統計參訓學員截至 114 年 9 月底實際申領情形。

3. 資料來源：整理自勞動部勞工保險局及勞動部勞動力發展署提供資料。

效益。據復：A. 勞動力發展署為發揮訓練資源最大效益，採「甄選錄訓」方式，設有筆試及口試機制，針對應試者參訓歷史、近半年求職歷程、訓後生涯規劃及適訓綜合評估，篩選適訓學員，以避免無就業意願民眾浪費訓練資源，另為協助參訓學員訓後儘速就業，訓練單位應提供就業輔導措施，持續追蹤學員就業情形，訓後因故未能立即就業者，後續可由公立就業服務機構提供就業服務；B. 該署各分署將督導訓練單位持續落實甄選錄訓及就業輔導機制，並將訓練單位輔導學員就業情形，納入補助計畫提案審查或採購招標評選項目參據，以發揮職業訓練資源最大效益。

(3) 勞動部為因應國內家庭結構轉變及雙薪家庭增加，自 115 年 4 月起推動外籍家庭幫傭新制，放寬育有未滿 12 歲子女者得申請外籍家庭幫傭，惟事前相關政策影響評估未臻周妥，又各界屢有應加強保障家事移工勞動權益之倡議，允宜研謀檢討改進，俾協助國人兼顧家庭生活與工作發展。

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。」勞動部為擬定具公信、公正、合理、符合經濟社會發展需要，且在勞資社會對話三贏原則下之跨國勞動力政策，依據勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組設置要點規定，遴聘政府部門、勞工、雇主團體代表及專家學者組成跨國勞動力政策協商諮詢小組，定期或不定期召集會議，研議跨國勞動力引進及影響評估等事宜。據勞動部勞動

力發展署統計，截至114年底，在臺移工人數為866,275人，扣除聘僱許可失效移工100,063人，有效聘僱許可移工766,212人，分別為產業移工540,662人、社福移工（包含看護工、家庭幫傭）225,550人，其中家庭幫傭1,988人。經查，近年來國內家庭結構轉變，雙薪家庭日益增加，勞動部為協助民眾兼顧家庭生活與工作發展，自114年起著手規劃放寬外籍家庭幫傭申請資格等事宜，嗣於115年3月19日行政院第3994次院會提報新制規劃情形，經院會決議通過，放寬符合育有1名未滿12歲子女等資格者，可申請外籍家庭幫傭，另透過減收就業安定費、簡化行政審查作業等措施，優先協助弱勢及特殊需求家庭取得聘僱許可，新制自115年4月13日起受理申請，據勞動部推估，符合新制資格者約144萬戶、特殊需求家庭約5.3萬戶。惟勞動部於新制推動前，未按現行機制進行相關政策之影響評估，並提報跨國勞動力政策協商諮詢小組討論，嗣經行政院性別平等會及國家人權委員會籲請相關部門應就政策對就業市場衝擊（包含女性工作權）等面向進行影響評估，並定期檢討滾動修正配套措施，顯示新制推行前，尚乏完善政策影響評估及良善溝通，引發外界質疑新制可能對基層婦女就業機會及公共托育體系等造成衝擊。復查，由於外籍家庭幫傭及家庭看護工（下稱家事移工）不適用勞動基準法，且渠等係於雇主家中提供家務或照顧等勞務工作，其工作場域封閉，外部監督不易，復因移工處於語言、文化及勞雇關係之相對弱勢方，不易對外求助，導致屢有移工人身及勞動權益遭侵害情事發生。監察院為保障移工權益，曾於112年提出調查報告，函請行政院研謀強化移工勞動權益及人身安全保障；另國家人權委員會115年4月9日亦提出聲明，呼籲新制實行前，應研議改善並強化移工人權保障，避免移工人權侵害問題進一步擴大等，凸顯家事移工長年面臨權益保障不足問題，不僅影響我國國際形象，亦恐導致部分受剝削移工寧可選擇逃逸失聯，因而衍生社會治安隱憂。鑑於跨國勞動力之引進，對於國內社會、經濟、衛生及治安等具有一定影響，且大幅開放引進外籍家庭幫傭，勢將對基層女性工作權產生衝擊，並衍生移工勞動權益保障等問題。為打造完善家庭支持體系，衡平國人家庭照顧及就業保障，進而提升國人勞動力參與率，暨確保家事移工權益，經函請勞動部會同有關部會，補強相關政策之影響評估，及完善家事移工權益保障等相關配套措施。據復：A. 勞動部因應少子女化及高齡化趨勢，於兼顧國人就業權益、家庭照顧需求及勞動市場發展等面向，自114年起研議放寬外籍家庭幫傭政策，經蒐集各方意見及跨部會研商後，於115年3月19日行政院第3994次院會決議通過放寬外籍家庭幫傭申請資格，並於115年3月27日跨國勞動力政策協商諮詢

小組第 39 次會議報告，獲勞資學政共識，另有關新制之人權、性別、就業等影響評估，已於 115 年 5 月 7 日行政院性別平等會第 35 次會議報告；B. 為因應新制對就業市場之可能影響，該部與衛生福利部共同規劃建置家事服務人員就業平臺，並透過資源整合，引導家務服務轉向專業化與社區化模式，擴大開發本國人力市場；C. 為保障移工權益，該部設有 1955 勞工諮詢申訴專線、LINE@移點通等申訴管道，提供即時諮詢與申訴服務，另篩選高風險關懷名單，送地方政府加強查察，如經訪查發現雇主有不當對待移工情事，即依法裁處。

6. 113 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於 113 年度審核報告非營業部分內列重要審核意見 6 項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，均已研謀改善或依改善措施持續辦理（表 3）。

表 3 113 年度審核報告非營業部分所列就業安定基金重要審核意見覆核辦理情形

重要審核意見標題	說明
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
(1) 就業安定基金管理會及就業安定基金內部管控審核小組未充分發揮審議及考（審）核功能，另勞動力發展署未將就業安定基金經費支用情形納列風險項目並設立控管機制，衍生就業安定基金各項支用爭議，允宜研謀改善。	前經監察院立案調查，該院業糾正及彈劾，詳「7. 其他事項」。
(2) 勞動力發展署未明確劃分公務預算與就業安定基金預算之分攤基礎及範圍，該署及所屬 113 年度各項行政必要支出近 9 成由就業安定基金支應，另勞動部未審視業務需要覈實編列預算，長期勻用就業安定基金預算辦理各項宣導案，又宣導品領用管理及採購分送作業欠周，迭遭外界質疑就業安定基金經費支用之正當性，允宜研謀改善。	
(3) 勞動部為利民眾瞭解政府推動勞動政策情形，近年均辦理文宣媒體通路採購案開口契約，委請廠商提供媒體通路及宣導資料製作等服務，惟其履約情形間有未對履約內容詳細約定，或實際委託項目與契約品項未盡相同等情事，致難以驗核履約結果之妥適性，允宜研謀改善。	
(4) 勞動力發展署因應社會經濟情勢變化及民眾就業服務需求，長年以多元人力協助推動各項業務，不利公務經驗傳承與當責，及機關體制之穩定性，允宜通盤檢視業務需求，積極爭取預算員額編制，並加速補實缺額人力，俾利業務順遂推動。	
(5) 勞動力發展署配合「關鍵人才培育及延攬方案（110-113 年）」，透過企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫，協助企業辦理在職員工數位技能訓練，惟近 4 年度事業單位申請企業人力資源提升計畫辦理數位技能訓練課程家數及訓練人數僅微幅增加，而申請小型企業人力提升計畫則呈逐年下降趨勢，允宜積極引導企業投入辦理員工數位技能相關訓練課程，以提升員工數位能力，進而強化國家整體數位競爭力。	

表 3 113 年度審核報告非營業部分所列就業安定基金重要審核意見覆核辦理情形（續）

重要審核意見標題	說明
(6) 勞動力發展署配合交通部「運具電動化及無碳化」關鍵戰略行動計畫，辦理電動車產業人才投資方案訓練，鼓勵在職勞工參加電動車修護相關訓練課程，以協助人員技術升級轉型，各年度執行結果雖均達預期培訓人數，惟部分學員訓後未從事相關領域工作，另短期訓練課程恐限縮訓練成效，無法確保訓練人力供給契合產業發展轉型需求，允宜研謀改善。	

7. 其他事項

就業安定基金計畫及預算之執行結果，前經本部查核後於審核報告揭露，或依法陳報監察院，嗣經監察院於 114 年 7 月 1 日至 115 年 6 月 30 日間彈劾、糾正者，摘述如次：

(1) 勞動部暨所屬機關關於就業安定基金之支用，核有與該基金設置目的及基金用途規定未符之處，且相關支出審核機制未臻健全；復怠未對於以基金預算等公款購置之宣導品，建立合宜之管理與領用機制，致部分宣導品流向不明，核有違失，經監察院糾正並彈劾違失人員。(114 年 10 月 22 日監察院公報第 3415 期、114 年 12 月 24 日監察院公報第 3416 期)

(2) 勞動部勞動力發展署青年職涯發展中心（下稱青職中心）運作至今已長達 12 年，未衡酌各中心經費資源及人力配置差異性大、推動架構與重點均不相同，實難以同一個指標衡量績效之情狀，訂定各中心據點明確服務基線（Base-line），造成部分中心目標值設定過於寬鬆，且未依據實際執行狀況定期滾動修正調整，致各中心目標達成率屢屢嚴重超標逾 200% 以上甚至破千，績效設定顯流於形式，不具區辨性且缺乏激勵效果。另現行各中心所設定之績效指標，多屬於產出型績效指標（Output），較少成果型績效指標（Outcome），且績效指標均只針對八大核心業務項目，鮮少針對提升青年就業力之績效目標設定，故無法有效評核青職中心對於提升青年就業力或就業率乃至職場續航力之實質表現，自無法確實評估青職中心在扮演青年職涯發展協助上的功能和效益，以致相關經費預算乃至專職專業人力長期低度投資與發展，實有違就業安定基金促進國民就業之意旨，核有違失，經監察院糾正。(114 年 10 月 22 日監察院公報第 3415 期)

該基金來源用途及餘絀之審定，餘絀審定後現金流量及資產負債狀況，暨所屬分預算來源用途及餘絀概況，詳戊、附表、壹、各基金附表〔請至審計部全球資訊網之總決算審核報告查詢平台 (<https://auditreport.audit.gov.tw/>) 查閱〕。