

立法院第 10 屆第 8 會期  
社會福利及衛生環境委員會

# 勞動部 業務報告



報告人：許銘春 部長

# 目 次

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>壹、前言 .....</b>           | <b>1</b> |
| <b>貳、勞動情勢分析 .....</b>       | <b>2</b> |
| 一、勞動參與概況.....               | 2        |
| 二、失業概況.....                 | 2        |
| 三、薪資概況.....                 | 3        |
| 四、工時概況.....                 | 3        |
| 五、性別就業概況.....               | 4        |
| 六、青年及中高齡就業概況.....           | 5        |
| <b>參、重要施政成果 .....</b>       | <b>6</b> |
| 一、安穩在工作 .....               | 6        |
| (一) 強化推動「投資青年就業方案」第二期 ..... | 6        |
| (二) 落實執行中高齡者及高齡者就業促進計畫 ...  | 7        |
| (三) 積極推動「疫後改善缺工擴大就業方案」 ...  | 8        |
| (四) 強化就業服務網絡協助民眾適性就業 .....  | 9        |
| (五) 協助身心障礙者及特定對象就業 .....    | 9        |
| (六) 辦理多元職業訓練提升勞動力素質 .....   | 9        |
| (七) 持續推動職能基準、技能檢定及技能競賽..    | 10       |
| (八) 創造在地就業機會及輔導微型創業 .....   | 10       |
| (九) 推動移工政策，強化保障移工權益 .....   | 11       |
| 1、調整移工法令措施 .....            | 11       |
| 2、繼續推動「移工留才久用方案」 .....      | 12       |
| 3、辦理移工一站式服務 .....           | 12       |
| 4、實施聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務 ..    | 12       |
| (十) 掌握勞動市場供需趨勢及穩定就業研究 ..    | 13       |
| 二、安心在職場 .....               | 14       |
| (一) 檢討基本工資 .....            | 14       |
| (二) 強化職場性騷擾防治 .....         | 14       |
| (三) 修正《勞工請假規則》第 9 條規定 ..... | 15       |
| (四) 建構友善生養環境及工作平權職場 .....   | 16       |

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| (五) 鼓勵雇主提供員工子女托育及工作平衡措施.             | 16        |
| (六) 營造有利結社環境 .....                   | 16        |
| (七) 強化勞資協商.....                      | 17        |
| (八) 精進勞工法律扶助及勞資爭議調解 .....            | 17        |
| (九) 提升工會及國民勞動知能 .....                | 18        |
| (十) 健全特定工作者合理工時規範 .....              | 18        |
| (十一) 掌握勞動基準與勞動關係發展趨勢，促進職場平權與福祉 ..... | 19        |
| <b>三、安全在勞動 .....</b>                 | <b>20</b> |
| (一) 強化勞工請領給付權益 .....                 | 20        |
| (二) 強化勞工退休金權益保障 .....                | 20        |
| (三) 勞動基金審慎投資布局 .....                 | 21        |
| (四) 強化營造工程減災機制 .....                 | 22        |
| (五) 加強工廠危險物危害預防監督檢查 .....            | 22        |
| (六) 強化高氣溫戶外作業危害預防 .....              | 23        |
| (七) 落實《勞工職業災害保險及保護法》 .....           | 23        |
| (八) 健全職業傷病防治及職災個案主動服務 .....          | 24        |
| (九) 輔導中小企業及3K等特定產業改善工作環境..           | 24        |
| (十) 強化安全衛生及勞動條件監督檢查效能 .....          | 25        |
| (十一) 協助雇主強化職場不法侵害事件預防 .....          | 26        |
| (十二) 強化職業安全衛生研究及交流 .....             | 26        |
| <b>肆、未來工作重點 .....</b>                | <b>27</b> |
| 一、辦理「婦女再就業計畫」 .....                  | 27        |
| 二、積極回應產業缺工，務實檢討跨國勞動力政策 ....          | 28        |
| 三、推動最低工資法制.....                      | 28        |
| 四、修正《勞動基準法》女性勞工夜間工作規定 .....          | 29        |
| 五、繼續推動勞工保險年金改革.....                  | 29        |
| <b>伍、結語 .....</b>                    | <b>30</b> |



## 壹、前言

主席、各位委員先進、各位女士、先生：

今日欣逢 大院召開第 10 屆第 8 會期社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，銘春應邀向 貴委員會提出業務報告，並藉此機會聆聽各位委員對本部行政團隊的期許，至感榮幸。

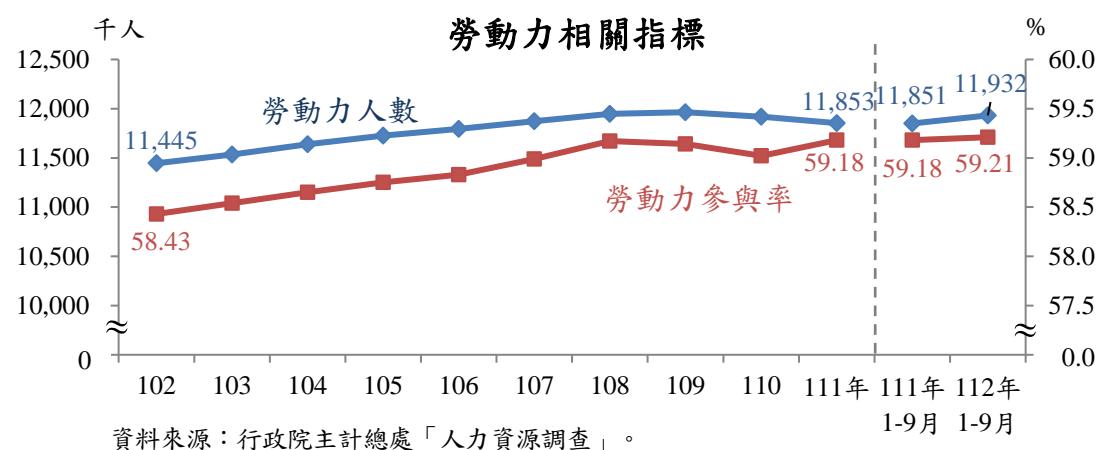
首先感謝各位委員的支持，使得《性別平等工作法》能夠順利完成修法，讓我們在強化職場性騷擾防治的道路上，進入新的里程碑，未來我們也將持續落實各項配套措施，以積極推動、打造「零騷擾」的職場環境為己志；此外，《最低工資法》草案已送請大院審議，懇請各位委員鼎力支持，使工資審議制度更為健全、保障勞工基本生活所需。

以下謹就勞動情勢分析、重要施政成果及未來工作重點等，向各位委員摘要報告，敬請各位委員不吝指教。

## 貳、勞動情勢分析

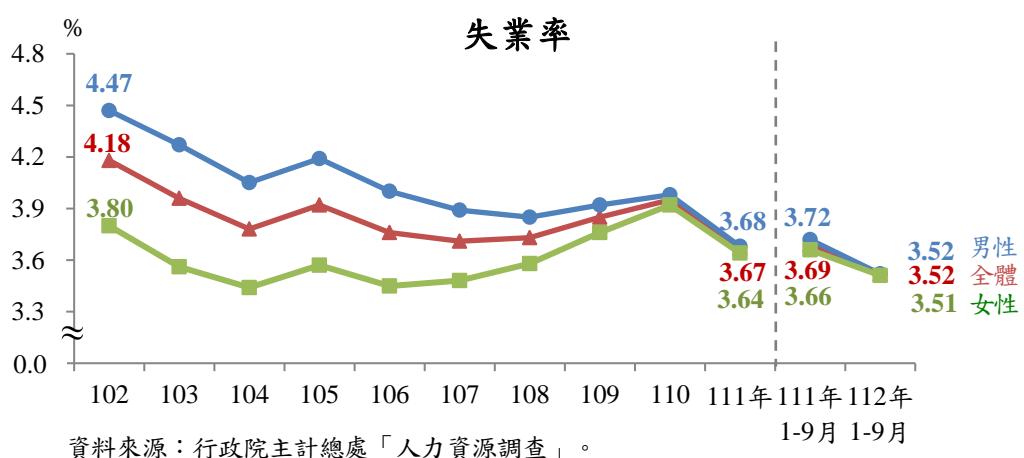
### 一、勞動參與概況

112 年 1 至 9 月勞動力平均為 1,193 萬 2 千人，較 111 年同期增加 8 萬 1 千人（增幅 0.68%）；勞動力參與率 59.21%，年升 0.03 個百分點。



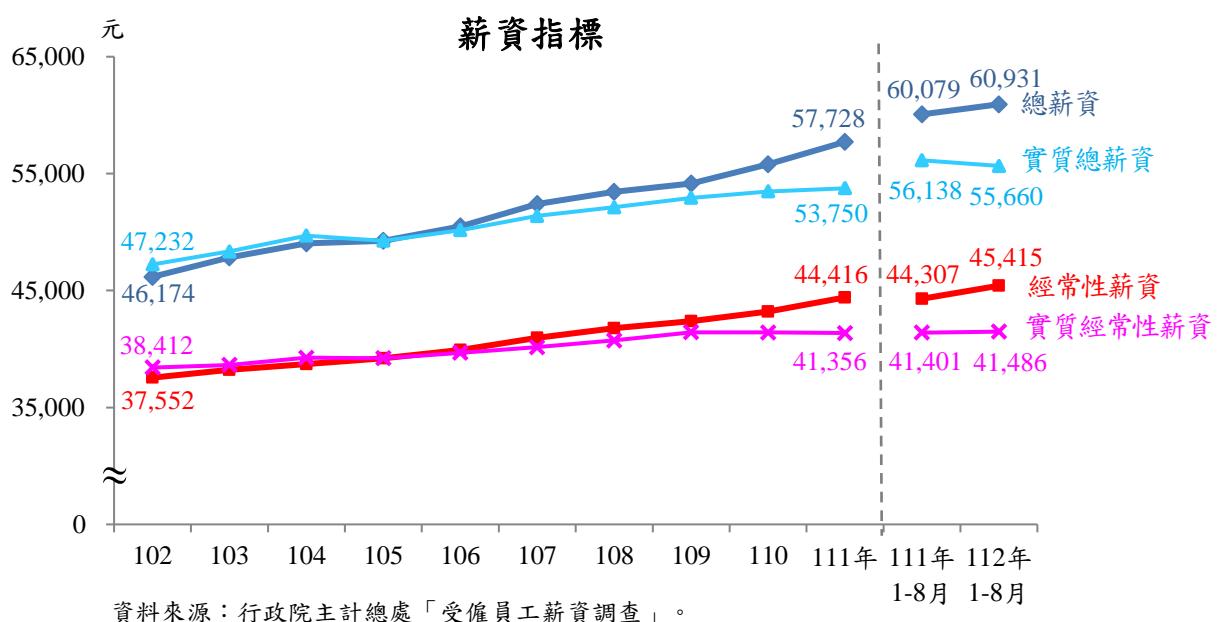
### 二、失業概況

112 年 1 至 9 月失業率為 3.52%，較 111 年同期下降 0.17 個百分點；按性別觀察，男性失業率為 3.52%，女性為 3.51%，男性較女性高 0.01 個百分點。



### 三、薪資<sup>1</sup>概況

112 年 1 至 8 月工業及服務業受僱員工每人每月總薪資平均為新臺幣（以下同）6 萬 931 元，經常性薪資平均為 4 萬 5,415 元，較 111 年同期分別增加 1.42% 及 2.5%；經剔除物價變動因素後，實質總薪資減少 0.85%，實質經常性薪資增加 0.21%。



### 四、工時概況

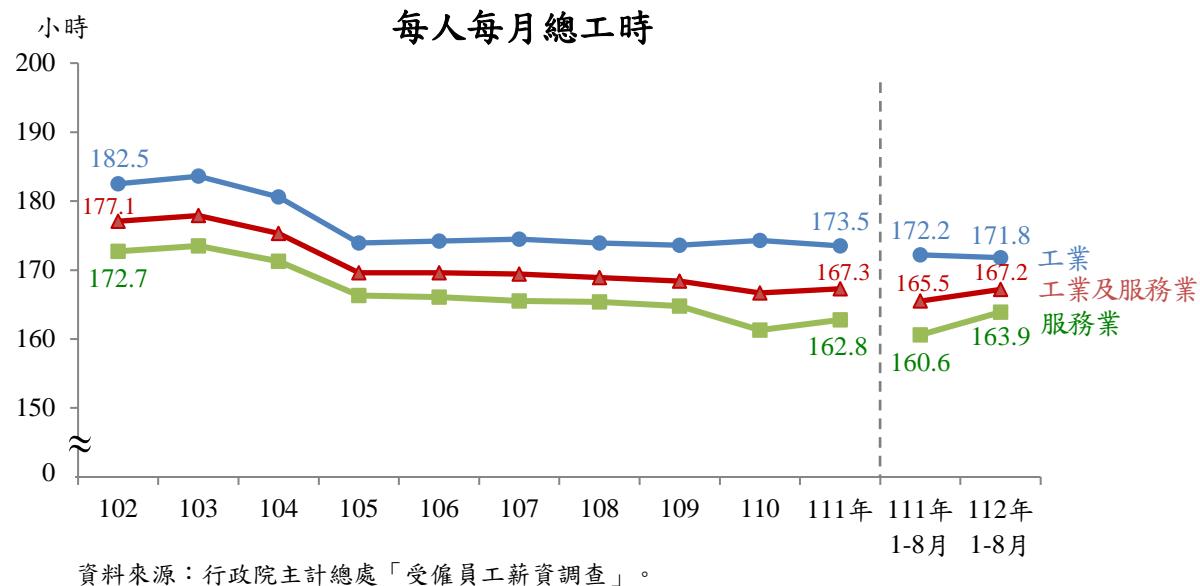
112 年 1 至 8 月每人每月總工時平均為 167.2 小時，較 111 年同期增加 1.7 小時，其中正常工時增加 1.5 小時，加班工時增加 0.2 小時；另就行業觀察，工業之每人每月總工時減少 0.4 小時、服務業增加 3.3 小時。

<sup>1</sup>「總薪資」指實際支付在職受僱員工之薪資總額，包含經常性薪資及非經常性薪資。

「經常性薪資」含本薪與按月給付之固定津貼及獎金。

「非經常性薪資」含年終獎金、績效獎金及加班費等。

「實質總薪資(實質經常性薪資)」為總薪資(經常性薪資)  $\div$  消費者物價指數  $\times 100$ 。

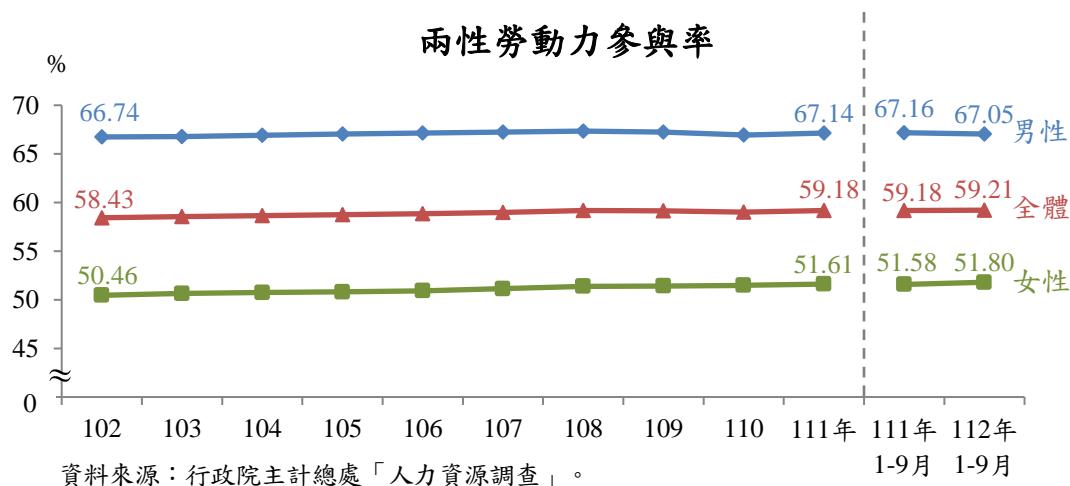


資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

## 五、性別就業概況

112 年 1 至 9 月男性勞動力參與率為 67.05%，女性為 51.8%，男性較女性高 15.25 個百分點，較 111 年同期之兩性差距 15.58 個百分點縮小 0.33 個百分點。

112 年同酬日<sup>2</sup>為 2 月 27 日，與 111 年同一天，女性要達到與男性相同的薪資，全年需增加工作天數 108 年為 55 天、109 年 54 天，110 年及 111 年均為 58 天。

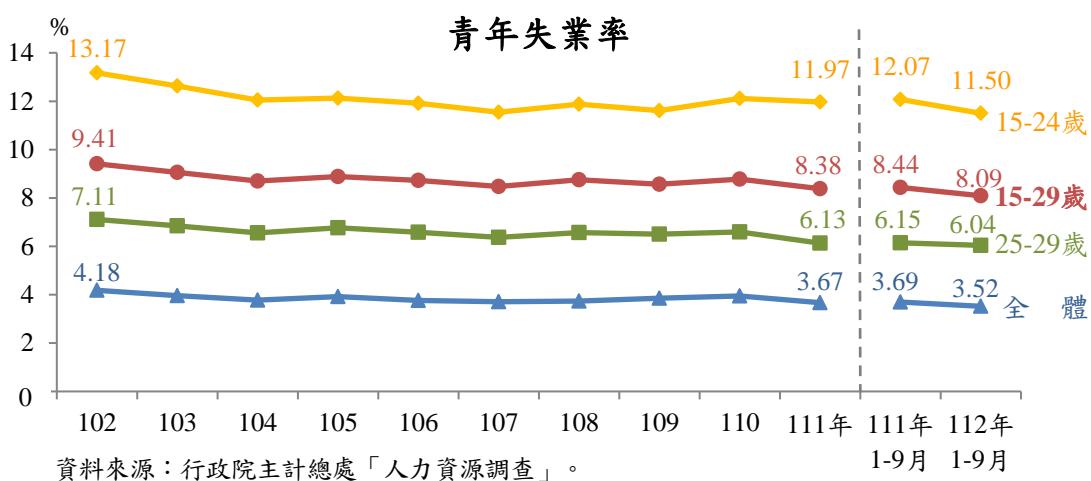


資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

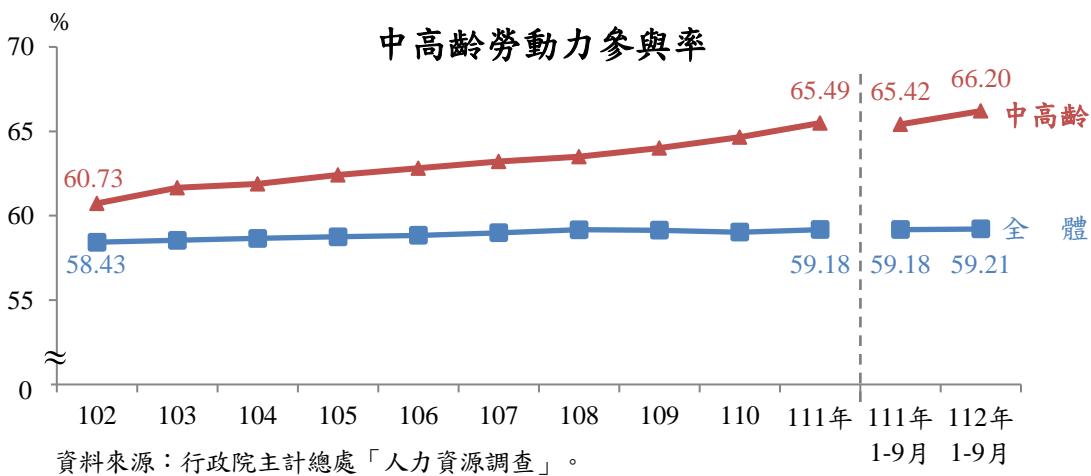
<sup>2</sup> 同酬日係指兩性平均時薪差距致使女性自隔年 1 月 1 日起需增加之工作日數。

## 六、青年及中高齡就業概況

112 年 1 至 9 月青年(15 至 29 歲)失業率為 8.09%，其中 15 至 24 歲者為 11.5%，25 至 29 歲者為 6.04%，均較 111 年同期下降。青年失業率較全體為高，應與進入職場時間短，需探索自身職涯方向及調適面對就業環境，轉換工作頻率較高等因素有關。



中高齡(45 至 64 歲)近年來勞動力參與率逐步上升，112 年 1 至 9 月為 66.2%，較 111 年同期上升 0.78 個百分點，較全體勞動力參與率高出 6.99 個百分點。



## 參、重要施政成果

### 一、安穩在工作

#### (一) 強化推動「投資青年就業方案」第二期

奉行政院核定自 112 年 5 月賡續推動「投資青年就業方案」第二期（112 年至 115 年），統合 11 個部會資源，提出「定方向」、「增人才」、「促就業」、「爭好薪」、「轉正職」5 大目標，推動 48 項措施，整合包含提供初次尋職及非典型就業青年尋職津貼與就業獎勵、取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵、協助青年至重點產業就業、青年創業發展導航計畫、大專青年預聘計畫等，預計投入 160 億元、協助 80 萬名青年就業。112 年截至 9 月底，計協助 16 萬 5,337 名青年就業。

後續本部將持續統合部會資源，協助青年強化職涯扎根，提升青年就業力並引導有意願青年投入重點產業，順利接軌職場，賡續推動「產業新尖兵計畫（學習獎勵金）」補助訓練費用及學習獎勵金、「大專青年預聘計畫」補助工作崗位訓練費用及留任獎勵金，引導青年投入國家重點產業，並自 112 年 7 月起新增推動「初次尋職青年穩定就業計畫」，運用尋職津貼及就業獎勵措施，鼓勵初次尋職或從事非典型工作青年積極尋職與穩定就業；新增辦理「青年取得重點產業職

類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫」，鼓勵青年投入重點產業，補足專業技術人力缺口。

## （二）落實執行中高齡者及高齡者就業促進計畫

自 109 年推動《中高齡者及高齡者就業促進法》，經積極落實執行各項措施，於 112 年 9 月中高齡者勞參率為 66.55%、高齡者則為 9.91%，合計 513 萬 9 千名勞動力，勞參率分別較施行前（109 年 11 月）成長 2.35 個百分點及 0.79 個百分點，增加 30 萬 9 千名勞動力。112 年截至 9 月底，共協助 14 萬 268 名中高齡者及高齡者就業。另本部會商 10 個部會於 112 年 5 月 1 日發布「中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023-2025 年）」，採分齡分策略，整合相關部會資源共同推動。

後續本部將持續結合部會資源，鼓勵事業單位積極進用並促進中高齡者及高齡者續留職場，包含精進職務再設計服務，針對不同產業與職業訂定服務指引，推廣雇主擴大運用排除工作障礙；規劃推動「55plus 壯世代就業促進措施」，提供銀髮就業獎勵及支持雇主提供友善方案，結合地方政府推動友善職場認證；擴大佈建銀髮就業服務據點，提供在地化就業服務，並連結衛福部社區關懷據點、教育部樂齡大學、經濟部工業區服務中心等部會據點，強化橫向聯繫與合作，開發潛在勞動力與友善適性職場。預計每年增加 10 萬

名以上中高齡及高齡勞動力，並以 3 年後中高齡者勞參率達 70%為目標。

### （三）積極推動「疫後改善缺工擴大就業方案」

為協助疫後缺工產業補實人力，奉行政院核定於 112 年 5 月起推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，透過跨部會合作，與疫後缺工產業會商後，納入本方案專案職缺進行媒合，並提供求職者專案就業獎勵，及提供相關職類職前訓練與結訓學員參訓獎勵，以引導國人投入缺工產業；另為鼓勵用人單位以「先僱後訓」方式辦理工作崗位訓練，補助相關訓練費用。本方案規劃試辦 1 年，預計投入 10 億元、協助 2 萬人就業。

目前已與交通部、經濟部完成會商，將旅宿業房務（含清潔）人員、餐飲業內外場服務人員，及航空站地勤業勤務員與清艙人員職缺，納入本方案適用範圍。

後續本部將密切關注缺工產業人力需求，依部會會商結果，符合方案適用條件續以納入本方案。針對已納入方案專案職缺，持續辦理專案媒合，同時加強開發中高齡者及高齡者、二度就業者等潛在勞動力，增加人力供給，及運用相關獎補助提升媒合成效，並分析執行情形，滾動調整作法，以積極媒合改善產業缺工情形。

#### （四）強化就業服務網絡協助民眾適性就業

透過全國各地公立就業服務據點提供一案到底專人服務、台灣就業通網站及 0800-777-888 客服中心，提供就業服務、職業訓練、技能檢定與創業協助等綜合諮詢及推介服務。112 年截至 9 月底，共協助求職就業 41 萬 5,510 人次。

另辦理就業博覽會、徵才活動，協助求職者就業，112 年截至 9 月底，共辦理 5 場就業博覽會、1,899 場單一及聯合徵才活動，提供 26 萬 8,004 個職缺，7 萬 68 人次參加；辦理 3 場線上就業博覽會，提供 3 萬 7,594 個職缺，6,568 人次參加。

#### （五）協助身心障礙者及特定對象就業

為協助身心障礙者、原住民、二度就業婦女、低收入戶、中低收入戶中有工作能力者等特定對象及就業弱勢者就業，本部各公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務、就業諮詢、就業促進課程、職涯探索及就業促進措施，並結合網絡資源激勵就業動機，開發多元就業機會，致力協助其就業。112 年截至 9 月底，共協助弱勢失業者求職登記計 32 萬 3,347 人次，推介就業 23 萬 3,215 人次。

#### （六）辦理多元職業訓練提升勞動力素質

針對青年職涯發展階段不同需求，結合學校及產業資源，推動青年職業訓練措施，以培養就業技能；

另依據產業發展及就業市場技能需求，辦理實務且具就業導向之職前訓練，強化失業者就業技能。此外，為提升在職勞工技能，運用自有設施及結合民間訓練單位資源，提供多元及實務訓練課程，並透過補助部分訓練費用或輔導服務方式，協助企業辦理員工訓練。112 年截至 10 月底，共訓練 32 萬 2,557 人。

### （七）持續推動職能基準、技能檢定及技能競賽

本部協調各部會發展產業人才之職能基準，強化事業單位用人端與人才培育端之鏈結，112 年截至 10 月底，已發展 29 項職能基準；另為強化國人就業所需專業技能，辦理 138 職類技能檢定，112 年截至 10 月底，共核發 23 萬 1,507 張技術士證。

此外，於 112 年 3 月 22 日至 25 日組團赴法國參與「第 10 屆國際展能節職業技能競賽」，並選派 28 名國手參加 26 職類，獲得 8 金 9 銀 3 銅之佳績。另於 112 年 7 月 13 日至 17 日辦理「第 53 屆全國技能競賽」，總計辦理 68 個職類，1,181 名選手報名參賽，各職類前三名選手可獲得獎助學金。

### （八）創造在地就業機會及輔導微型創業

運用「多元就業開發方案」及「培力就業計畫」，結合民間團體提具促進在地產業發展計畫，創造在地就業機會並導入諮詢輔導及工作訓練，以利失業者進入一般職場就業。112 年截至 10 月底，共協助 2,754

名失業者在地就業。

另為建構友善創業環境，辦理微型創業研習課程、培育經營知能，提供全程免費創業諮詢輔導陪伴機制，解決經營困難；另提供創業貸款利息補貼，協助創業者於創業初期穩健經營。112 年截至 10 月底，辦理創業研習及網路行銷課程 234 場次、8,386 人次參加、3,548 人次接受創業諮詢輔導服務，並核准創業貸款及利息補貼申請 435 人次。

## （九）推動移工政策，強化保障移工權益

### 1、調整移工法令措施

為簡化家庭看護工申請，增列多元認定申請資格與簡化 75 歲以上長者，及領有特定身心障礙證明者重新聘僱看護工流程，又為回應產業人力需求，鬆綁中階技術人力資格規定，及調整機構看護工名額計算方式，本部於 112 年 10 月 13 日修正發布《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》，增列長期照顧服務持續 6 個月以上、輕度失智症及特定身心障礙被看護者等三種對象之多元認定方式，申請家庭看護移工免經醫療機構專業評估。另擴大重新招募免評對象，放寬曾聘僱家庭看護移工且為 75 歲以上長者，或持有無註記有效期間身心障礙證明者等二類對象免評。

另為擴大留用中階人力，放寬同雇主同移工累計

工作 6 年以上可轉任中階技術人力、新增開放中階技術一般營造工作，並擴大開放中階技術農業工作增加林業、畜牧及養殖漁業等工作。

## 2、賡續推動「移工留才久用方案」

為配合國家人口及移民政策，紓緩中階勞動力需求，推動「移工留才久用方案」，開放在臺工作滿 6 年以上外國人、或取得我國副學士學位以上僑外生，符合薪資與技術條件規定標準，可由雇主申請從事中階技術工作。截至 112 年 10 月底，已核准 1 萬 7,967 名中階技術人力。

## 3、辦理移工一站式服務

為接軌國際人權、強化家事移工權益意識及增進勞雇關係和諧，已於桃園及高雄兩處國際機場附近成立「移工一站式服務中心」，針對新聘家事移工入國後，即由本部接送至一站式服務中心接受 3 天 2 夜之講習，課程包含生活適應、衛教健保、職業安全及聘僱權益等 4 大主題，透過案例進行相關法令宣導，並於 3 日完訓時，即可完成申辦聘僱許可、居留許可、職災保險、全民健保及入國通報等。112 年截至 10 月底，共服務參訓家事移工人數共 4 萬 393 名。

## 4、實施聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務

為保障外籍家庭看護工休假權利，同時鼓勵雇主使用長照服務接軌長照體系，自 107 年起補助衛生福

利部辦理「擴大外籍看護工家庭喘息服務」，累計至112年6月底擴大喘息服務累達118萬1,145人次；另自112年1月1日起再與衛福部合作實施「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，使用短照服務與擴大喘息之雇主資格相同，兩者額度合計每年最高可達52日，截至112年9月底，短照服務人效為6萬7,267人次。

#### （十）掌握勞動市場供需趨勢及穩定就業研究

為分析社會經濟發展趨勢及評估環境變遷對勞動市場影響與衝擊，針對國內產業缺工辦理營造業人力供需研究、長照機構導入數位科技之勞動力需求研究、以縮減產業勞動市場供需落差；因應淨零轉型之全球發展趨勢，辦理推動淨零轉型對勞動市場影響國際比較研究。

有鑑於全球供應鏈重整布局及國內、外人才移動趨勢，辦理僑外生在臺與海外回國研究；針對青年及中高齡勞動力開發，辦理大專以上畢業青年就業狀況及職業選擇研究、中高齡提早退離職場原因研究，深入瞭解渠等面臨之困難，以掌握勞動力供需變化問題。

## 二、安心在職場

### (一) 檢討基本工資

112年9月8日召開基本工資審議委員會第38次會議，經綜合考量消費者物價指數年增率、17項重要民生物資年增率、經濟成長率及整體社會經濟情勢，決定自113年1月1日起，每月基本工資由26,400元調整至27,470元，調升1,070元，調幅約為4.05%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由176元調整至183元，調升7元。全案經行政院核定，業於112年9月14日公告。本次每月基本工資調升後，預估約有179萬名勞工受惠，每小時基本工資調升，預估約有60萬名勞工受惠。

### (二) 強化職場性騷擾防治

為強化職場性騷擾防治相關機制，保障被害人權益，《性別工作平等法》部分條文修正案於112年8月16日經總統修正公布，自112年8月18日起修正名稱為《性別平等工作法》，在「有效性」、「友善性」及「可信賴」三大原則下，修正重點包括：

#### 1、建立公權力介入之外部申訴管道

最高負責人為性騷擾行為人時，無法期待內部申訴制度能有效運作，可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人；若雇主未為處理或已向公司提出申訴後，不服雇主之調查或懲戒結果，亦

可直接向地方主管機關再申訴，經地方主管機關認定，得命行為人雇主採取必要之處置。

## 2、行政處罰職場性騷擾之最高負責人，增加民事「懲罰性賠償責任」

為有效懲治最高負責人為性騷擾行為，如經認定有性騷擾行為，處新臺幣 1 萬至 100 萬罰鍰。對於利用權勢進行性騷擾之行為人，被害人得請求損害額最高可至 5 倍之懲罰性賠償金。

## 3、強化雇主防治意識及責任

明定雇主不論是否接獲正式申訴，均應有防治義務，定明「立即有效糾正及補救措施」。增訂雇主接獲性騷擾案件，應通知地方主管機關，並對性騷擾事件進行調查、對行為人做適當懲戒。

## 4、被害人保護及扶助

明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務。

### (三) 修正《勞工請假規則》第 9 條規定

為進一步保障女性勞工權益，本部於 112 年 5 月 1 日修正發布《勞工請假規則》第 9 條，明定勞工因妊娠未滿 3 個月流產，如未依《性別平等工作法》規定請產假「1 星期」或「5 日」，而選擇於前開期間內，依《勞工請假規則》請普通傷病假者，雇主不得因此扣發全勤獎金。

#### （四）建構友善生養環境及工作平權職場

為落實「0-6 歲國家跟你一起養」政策，並使育嬰留職停薪父母能穩定就業，於 111 年 1 月 18 日修正《就業保險法》等規定，放寬父母可同時申請育嬰留職停薪及請領各 6 個月津貼。

此外，為強化對育嬰留職停薪勞工之經濟支持，自 110 年 7 月 1 日起，另加給 2 成薪資補助，使留職停薪期間平均月投保薪資替代率達 8 成。截至 112 年 9 月底，受惠人數共 20 萬 8 千餘人，核付金額 75 億 8,415 萬餘元。

#### （五）鼓勵雇主提供員工子女托育及工作平衡措施

為促進事業單位提供員工子女托育，本部提供相關經費補助，112 年度第 1 期（112 年 1 月 1 日至 6 月 30 日）補助事業單位提供托兒設（措）施共 142 家，補助金額 1,196 萬餘元；另為輔導事業單位推動優於法令之工作生活平衡措施，112 年共核定補助 606 家次事業單位辦理員工關懷及紓壓課程、家庭日等友善家庭措施，以支持營造友善職場。

#### （六）營造有利結社環境

為有利工會組織運作，本部自 108 年訂定「勞動部補助工會運用行動通訊軟體實施要點」，協助工會能快速且第一時間傳遞相關訊息，強化工會服務會員。112 年共核定補助 134 家各級工會團體，有效協助工

會運用行動通訊軟體（LINE），達到穩固會務運作之效能。又本部於 111 年完成《工會組織運作實務參考手冊》〈會議召開篇〉，賡續於 112 年增編〈選舉篇〉，提供勞工及新成立工會辦理選舉作業時參考運用，以利工會會務推展及穩定運作。

### （七）強化勞資協商

為協助勞資雙方順利協商並踐行誠信協商義務，進而簽訂團體協約以提升勞動福祉與穩定勞資關係，112 年持續辦理入廠輔導、集體協商人才培訓等措施，並增列上市（櫃）公司簽訂團體協約為勞動基金選擇投資標的之參考指標之一，及推動上市（櫃）公司落實團體協約資訊揭露義務。截至 112 年 9 月底，已核給工會簽訂團體協約獎勵金共 436 件，其中 8 成獎勵案件已約定利潤分享或優於勞動法令之條款，確實提升勞動條件。

### （八）精進勞工法律扶助及勞資爭議調解

為協助勞工透過司法救濟途徑爭取勞動權益，本部自 98 年起推動「勞工訴訟扶助專案」，截至 112 年 9 月底，准予扶助律師代理之案件逾 3 萬 5 千件，近 7 成之判決結果對勞工有利，勞工透過訴訟可得金額計 97 億餘元，有效保障勞工法定權益。

另為持續精進勞資爭議調解效能，112 年 6 月完成修正公布調解相關行政措施，透過調整補助調解金

額、範圍及強化對於受託團體執行調解業務品質管理等方向，提升整體調解效能，確保勞工權益。

### （九）提升工會及國民勞動知能

為穩定工會會務運作，提升幹部及會員之勞動觀念及專業知能，本部於 112 年核定補助 143 家工會聯合組織辦理工會教育訓練，以強化工會會務運作，提升會員知能，並核定補助 101 家工會團體辦理因應人工智慧（AI）科技發展趨勢教育訓練，使工會與會員能因應相關勞動環境轉變，及面對未來發展之挑戰。

又為利勞動教育扎根深植，除賡續透過「全民勞教 e 網」，提供勞資雙方與師生最新勞動議題教材外，持續進入國中小、高中及大專校院，透過多元方式辦理勞動概念宣導活動，112 年預定進入近 58 所學校辦理勞動教育活動，並以勞動教育繪本《小兔踏踏上學去》進入全國各地近 200 家圖書館辦理說故事活動，透過寓教於樂之方式，強化學童勞動概念。另持續與教育部等 10 部會及各地方政府合作推動「勞動教育促進綱領」，共同強化學校階段之師生及職場階段之勞雇雙方勞動權益觀念。

### （十）健全特定工作者合理工時規範

本部歷年來除將確有適用《勞動基準法》第 84 條之 1 規定必要者指定納入外，為保障勞工權益，持續檢討現行適用者之必要性。例如自 112 年 1 月 1 日起，

「各縣市抽水站之操作人員」、「事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛」得適用《勞動基準法》第 84 條之 1 規定僅限自行僱用者，至於委外人員應依《勞動基準法》一般規定辦理。

#### (十一) 掌握勞動基準與勞動關係發展趨勢，促進職場平權與福祉

為掌握勞動基準與勞動關係發展趨勢重要議題，以強化我國勞動基準，促進勞資合作與和諧，針對「遠距工作」、「企業間互不挖角協議」、「企業永續發展勞動指標」、「雇主懲戒解僱」及「揭弊者保護」等議題進行相關研究。

為拓展勞動權益保障，促進職場平權、提升勞工福祉及職業災害勞工保護，針對「育嬰假及親職假」、「性別薪資差距」、「工作條件調查」、「職災傷病服務醫療院所管理制度」及「中高齡者與高齡者就業」等議題進行相關研究，並透過口述歷史訪談方式，針對「煤礦勞動與歷史文化」進行勞動文史資料蒐集、保存與應用之規劃。

### 三、安全在勞動

#### (一) 強化勞工請領給付權益

因應人口老化及少子女化趨勢，為保障勞工及其遺屬長期經濟生活安全，自 98 年 1 月 1 日起施行勞保老年、失能及遺屬年金給付制度；另自年金制度實施後，除賡續檢討及修正相關法規外，並透過多元管道宣導，以落實年金制度。

自開辦起截至 112 年 9 月底止，請領年金給付人數計 175 萬 9,141 人，總計核付 2 兆 5,026 億 9,589 萬餘元。其中，請領老年年金人數為 170 萬 7,314 人，核付金額共 2 兆 4,555 億 1,252 萬餘元；請領失能年金人數為 4,881 人，核付金額共 55 億 9,929 萬餘元；請領遺屬年金人數為 4 萬 6,946 人，核付金額共 415 億 8,407 萬餘元。

為保障請領年金給付者之經濟生活，100 年度、101 年度、105 年度至 107 年度依規定請領勞工保險年金給付者，因消費者物價指數累計成長率已達《勞工保險條例》所定之調整標準，依規定自 112 年 5 月起調整年金給付金額。

#### (二) 強化勞工退休金權益保障

為落實勞工退休準備金制度，保障具有勞退舊制工作年資勞工之退休金權益，本部持續督促地方主管

機關加強輔導及查核事業單位按月及足額提撥勞工退休準備金，112 年截至 6 月底，足額提撥家數 7 萬 8 千餘家，足額提撥率達 98.90%。

另《勞工退休金條例》（勞退新制）自 94 年 7 月 1 日起施行，逐步擴大勞退新制之保障範圍，於 108 年將取得永久居留許可之外國人納入適用對象，俾使制度更臻完備；此外，為鼓勵勞工自願提繳退休金，及早為退休生活做準備，以充實老年經濟生活安全保障，修法增加自提退休金稅賦優惠適用範圍。勞退新制開辦迄 112 年 8 月底，提繳單位數共 57 萬 4 千餘家，新制提繳人數 746 萬 7 千餘人，平均月提繳工資為 4 萬 4,120 元，自願提繳人數 104 萬 2 千餘人。

### （三）勞動基金審慎投資布局

隨著地緣政治動盪加劇、美中關係日益複雜、極端氣候造成災害頻傳，促使全球經濟損失風險提高，經濟復甦動能依然脆弱，且通膨壓力持續存在，物價高漲已影響消費者實質購買力，致全球製造業活動明顯放緩；此外，主要央行升息週期雖近尾聲，惟仍將維持一段期間，貨幣政策之遞延性亦增添景氣循環之判斷難度，預期全球金融市場仍將持續震盪。

勞動基金 112 年截至 9 月底，累計收益數為 4,992 億元，收益率為 8.99%，整體基金規模為 6 兆 510 億元。自 103 年 2 月 17 日勞動基金運用局成立以來至

112 年 9 月底，累計收益數為 1 兆 8,169 億元，累計收益率為 46.63%，年化收益率為 4.85%。近 10 年多（102 年 1 月至 112 年 9 月）累計收益數為 1 兆 9,473 億元，年化報酬率 4.88%，長期投資績效尚屬穩健。

#### （四）強化營造工程減災機制

為達成營造業減災成效，本部訂定「112 年營造業監督檢查計畫」，以監督檢查總量 6 萬場次為目標，採勤查嚴罰策略及提升監督檢查品質外，並辦理「營建業職安衛管理高峰論壇」等相關減災促進活動，由本部、內政部營建署、建築投資團體理事長、建設公司、營造廠及營造相關團體高階主管共同宣示減災宣言，承諾守護營建職場安全決心。112 年截至 10 月底，營造業監督檢查執行量共 5 萬 4,398 場次。另為提升施工安全文化，樹立營造業者學習典範，本部每年辦理「優良工程金安獎」選拔及表揚活動。

#### （五）加強工廠危險物危害預防監督檢查

為防止明揚國際火災事故之類似災害再發生，針對使用大量有機過氧化物之製造工廠，本部已規劃及實施專案檢查，112 年 9 月 28 日至 10 月 15 日止，計檢查 25 家事業單位，違反 78 項次，裁罰新臺幣 73 萬元。另各勞動檢查機構除持續掌握使用大量有機過氧化物，及列管易發生火災爆炸之石化及大型化學工廠等工作場所，依風險分級規劃列為優先檢查對象外，

並持續配合各部會聯合督導或檢查工作，督促事業單位落實防災措施，以提升事業單位危害辨識、評估及控制能力。

## （六）強化高氣溫戶外作業危害預防

為督促落實高氣溫戶外作業熱危害預防措施，除已於勞動檢查方針將防範高氣溫戶外作業引起之熱疾病危害預防事項，列為監督檢查重點外，112 年 6 月 1 日修正發布「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」，協助雇主妥善規劃及採取熱傷害之預防措施，並於 6 月啟動「夏季熱危害預防專案檢查」，針對高風險作業實施初、複查，督促雇主落實改善勞工作業環境，112 年截至 10 月底，共實施一般監督檢查 8,370 場次及專案檢查 320 場次。

## （七）落實《勞工職業災害保險及保護法》

為增進職業災害勞工及其家屬之權益保障，《勞工職業災害保險及保護法》業於 111 年 5 月 1 日施行，除擴大納保範圍、提高投保薪資上限、增進各項給付與津貼補助權益外，並整合職災預防與重建業務，以有效落實災前預防、災害補償及災後重建。

在保障職業災害勞工及其家屬基本經濟生活方面，勞工職業災害保險提供罹災勞工傷病、失能、死亡與失蹤等 4 種現金給付，及職災醫療實物給付。112 年截至 8 月底，職業災害保險現金給付（含年金）共核

付 6 萬 9,590 件，核付金額達 27 億 8,682 萬餘元；醫療給付共 102 萬 9,844 件，金額為 17 億 203 萬餘元。

### （八）健全職業傷病防治及職災個案主動服務

為強化職業災害勞工醫療及重建協助，本部依《勞工職業災害保險及保護法》積極推動職業傷病診治及職災職能復健專責醫院之認可，112 年截至 10 月底，全國計有 15 家職業傷病診治專責醫院及 31 家職災職能復健專責醫院正式營運，以提供勞工就近性之職業傷病因果關係診斷、復工評估、復健轉介及相關權益諮詢等服務，並連結地區性醫療機構成立網絡醫院，提升職業傷病門診服務之可近性。112 年截至 10 月底，平均每週開設 300 診次以上，服務勞工達 2 萬 1,378 人次，個案管理 5,688 人，協助復工 1,587 人、職業傷病諮詢 1 萬 603 人，轉介至相關單位 572 人。

在推動支持職業災害勞工個案主動服務方面，除連結各項職能復健、職業重建及就業服務等資源，協助個案返回工作崗外，本部於 22 個地方政府配置 65 名職災個案管理員提供個別化深度服務。112 年截至 10 月底，個案管理服務總件數達 2,232 件，提供職業災害勞工與家屬服務及連結相關資源共 7 萬 2,111 人次。

### （九）輔導中小企業及 3K 等特定產業改善工作環境

鑑於我國中小企業在安全衛生知識及防護設施較為短缺、雇主及勞工安全意識較薄弱，本部持續招

募在地專業志工籌組輔導團，補助地方政府進用安全衛生專責人力，針對傳統製造業、地方營造工程等高危害風險之業別執行臨廠訪視輔導、防災訓練宣導等工作，協助改善其工作環境安全衛生。112 年截至 10 月底，共執行臨廠輔導 1 萬 7,117 場次、成立 22 個安全衛生家族，共 483 家企業參與。

為協助高風險、高職災、高違規（簡稱 3 高）之事業單位從源頭消弭危害因子，實施 3 高廠場臨廠輔導、石化及化學工廠製程安全輔導、產線製程設備及高風險工作場所之專案輔導。112 年截至 10 月底，共實施 146 場次；另為促使雇主營造健康、舒適工作環境，並將鑄造、表面處理、橡（塑）膠製品及印染整理等 3K 產業列為特定製程產業共同輔導，協助事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康措施，提升高風險工作場所之作業安全。112 年截至 10 月底，訪視輔導 104 家次。

#### （十）強化安全衛生及勞動條件監督檢查效能

為督促事業單位落實職業安全衛生管理，保障工作者安全與健康，本部持續推動各項降災策略及計畫，在有限勞動檢查人力下，依事業單位規模及風險規模等採分級管理策略，運用宣導、輔導、檢查、締結夥伴、跨機關合作與文化促進等多元政策工具，對高風險、高違規與高職災等事業單位，列管執行專案

檢查。112 年截至 10 月底，實施安全衛生監督檢查共 12 萬 7,882 場次。

考量適用《勞動基準法》之各行各業作業型態、違規風險、情節及事業單位規模等不盡相同，本部持續針對高工時、高違規之事業單位加強檢查，並對於規模較小或違規風險較低者，採行監督輔導或法遵訪視等措施，督促及協助事業單位落實勞動法令。112 年截至 10 月底，共實施勞動條件監督檢查 5 萬 1,873 場次，辦理勞動法令宣導 759 場次，共 5 萬 753 人參加。

### （十一）協助雇主強化職場不法侵害事件預防

近來我國醫療機構、便利商店等職場頻傳從業人員遭受暴力、恐嚇、威脅、毆打或傷害之不法事件，為維護工作者權益，本部除持續實施「勞工身心健康保護專案檢查」，並於 112 年 6 月 7 日訂定「便利商店職場不法侵害安全衛生指引」，提供事業單位依其行業特性及實際需求，進行風險評估及採取適當之預防控制措施，保護工作者職業安全與衛生。

### （十二）強化職業安全衛生研究及交流

研析重要職業安全危害因子，發展職災預防、智慧監控技術，辦理職業安全防護研究，並針對 2050 淨零排放之能源轉型目標，進行鋰電池儲能系統作業安全、離岸風機國際職業安全衛生現況趨勢探討；研發漁船使用人員落海警示裝置，編撰各類危害預防指引

及參考手冊，辦理「營建工程墜落災害要因」、「消防機關職業安全衛生管理輔導」示範觀摩。

辦理農民特定疾病與職業關係探討，提供溫室作業環境改善建議，提供垃圾堆置場作業人員粉塵危害預防及改善建議，已建立 Type3 與 Type5 防護衣檢測方法及標準作業程序，並編撰「居家遠距工作者身心健康防護手冊」。

精進職業危害暴露調查，以作為我國勞工作業環境監測相關法規修法及學理依據參考，辦理作業環境採樣分析方法開發、建立職場危害因子之健康危害與容許暴露標準建議值、探討銅作業勞工健康調查研究；持續辦理癌症相關流行病學研究、原住民族勞工職業災害經驗經驗蒐集與探討、職場肢障勞工健康促進推廣；針對職場有害物與疲勞生物感測裝置檢測評估與有害物等相關警示技術開發研究。

## 肆、未來工作重點

### 一、辦理「婦女再就業計畫」

為提升婦女勞動參與，鼓勵婦女再就業，訂定「婦女再就業計畫（2023-2025）」，並自 112 年 9 月 1 日起施行，整合跨部會資源營造友善職場，並對因家庭因素退離職場 180 日以上之婦女，新增獎勵措施，包括「自主訓練獎勵」鼓勵離開職場前已具專業技能者精進原有

技能、重返就業，最高發給 3 萬元獎勵金；「再就業獎勵」鼓勵婦女穩定就業，最高發給 3 萬元獎勵金；「雇主工時調整獎勵」鼓勵雇主規劃工時調整或部分工時職缺，以增加婦女就業彈性、符合兼顧家庭需求，每一職缺每月發給 3 千元獎勵金，最長 12 個月。預計 3 年增加 10 萬名婦女再就業，並提升女性勞參率達 53.5%。

## 二、積極回應產業缺工，務實檢討跨國勞動力政策

為因應國內勞動力市場需求、增加雇主引進移工來源國之選擇，本部積極配合外交政策開發新興來源國，並已與目標新南向國家有實質進展，將規劃簽署備忘錄及相關合作事項。配合目的事業主管機關人力規劃，檢討修正各產業申請聘僱移工相關法規；另為協助雇主申辦中階技術人力，成立移工留才久用服務中心，並自 112 年 9 月提供電話諮詢、協助雇主跨單位協調、辦理雇主宣導暨分享說明會、入廠輔導服務及專人一案到底服務，另自 112 年 11 月起增加臨櫃諮詢服務。

## 三、推動最低工資法制

為建構完善之最低工資審議機制，將最低工資所需參考之社會經濟指標入法，以穩定明確的調整最低工資，保障勞工及其家庭之生活，行政院已將《最低工資法》草案送請大院審議，並經大院社會福利及衛生環境委員會於 112 年 10 月 18 日審查完竣，交由黨團協商。後續將積極配合審議期程，期能早日完成立法。

## 四、修正《勞動基準法》女性勞工夜間工作規定

因應司法院釋字第 807 號解釋宣告《勞動基準法》第 49 條第 1 項限制女性勞工夜間工作規定違憲而失效，本部已擬具《勞動基準法》部分條文修正草案陳報行政院審查，期使勞工從事夜間工作，不分性別、同受保障。

## 五、賡續推動勞工保險年金改革

為因應我國人口快速高齡化及少子女化趨勢所致勞保財務問題，本部秉持積極嚴謹之態度，持續蒐集各界意見，並參酌國外年金制度實施經驗，於兼顧保障目的、公平性及財務負擔之原則下，賡續研謀勞工保險財務改善因應對策，以確保制度之穩健運作；另為協助穩定基金流量。113 年在審酌政府財政下，續編撥補勞工保險基金預算增至 1,200 億元，加上逐年撥入之疫後特別預算 100 億元，113 年共計撥補 1,300 億元。

## 伍、結語

勞工朋友是經濟發展的核心要素，穩定勞工就業，創造勞工福祉，始能促進社會安定，提升產業競爭力。本部行政團隊將秉持一貫兢兢業業之工作態度，善盡職責推展各項施政，與勞工朋友們一起面對每一個挑戰。

再次感謝 貴委員會提供本部報告的機會，並懇請各位委員持續督促及支持本部，敬請各位委員先進不吝鞭策與指教。謝謝。