

身心障礙者職場合理調整行政指導 QA



勞動部

114 年 8 月 7 日

目錄

【合理調整與內涵、合理性評估】

Q1、合理調整是什麼？為什麼要訂行政指導？	1
Q2、雇主拒絕提供合理調整是否屬於就業歧視？	1
Q3、誰能提出合理調整需求？	2
Q4、身心障礙勞工可否請求工會協助向雇主爭取合理調整的權利？	2
Q5、合理調整費用由誰負擔？	3

【發動調整的流程與機制】

Q6、身心障礙勞工要如何跟雇主提出合理調整？	3
Q7、雇主接獲身心障礙勞工合理調整請求時，要如何處理？	4
Q8、什麼是調整協調程序？勞雇雙方對合理調整都不熟悉，可以怎麼做？	5
Q9、雇主拒絕合理調整會不會被處罰？	5

【就業週期的合理調整】

Q10、招募及面試時，在場地部分，需要注意什麼？	6
Q11、身心障礙勞工要怎麼與雇主提出調整工作內容及工作時間需求？	8
Q12、身心障礙勞工若績效不如一般勞工，雇主可採取的協助措施為何？	8
Q13、雇主提供福利措施時，如何減少身心障礙勞工使用上的不便性？	9
Q14、身心障礙勞工可否於勞動契約中與雇主約定合理調整事項？	9
Q15、身心障礙勞工向雇主提出合理調整的請求時，雇主能不能以「不能勝任工作」為由與勞工終止勞動契約？	10
Q16、勞工有身心障礙情況，雇主能不能依勞動基準法第 54 條規定強制他退休？	11

【政府協助資源】

Q17、雇主詢問如何在台灣就業通網站找身心障礙者的人才？	11
Q18、有沒有什麼計畫是雇主可以參與，提供機會給身心障礙者，讓障礙朋友可以漸進式就業？	11
Q19、公司辦理內部訓練，有身心障礙勞工參加，該如何提供合理調整，讓身心障礙勞工順利參訓呢？	13
Q20、勞工因為個人障礙原因，在工作上遇到困難，雇主可以運用什麼資源來協助勞工呢？	13
Q21、想要改善比較健忘或學習能力較弱的勞工工作表現，這樣適合進行職務再設計嗎？	14
Q22、雇主希望為身心障礙勞工推動工作生活平衡措施，勞動部有哪些資源可以運用呢？	14
Q23、身心障礙勞工與雇主因法令、團體協約、勞動契約等規定發生勞資爭議時，地方主管機關可以提供什麼協助？勞工如遇有訴訟需求時，有什麼法律扶助資源可以運用？	15

附表：各縣市職場合理調整諮詢輔導單一窗口一覽表	17
-------------------------------	----

【合理調整與內涵、合理性評估】

Q1、合理調整是什麼？為什麼要訂行政指導？

A、

- 一、近年世界各國日益重視人權價值，其中「合理調整」（reasonable accommodation）即為聯合國《身心障礙者權利公約》（下稱 CRPD）的核心概念之一。
- 二、「合理調整」依 CRPD 的定義，是指「根據具體需要，於不造成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由」。
- 三、衛生福利部正在規劃將「合理調整」概念修訂於《身心障礙者權益保障法》，落實身心障礙者之權益保障。因為「合理調整」在我國仍是一項很新的概念，勞動現場大多還沒認知到這是雇主責任及不清楚如何操作，為了要協助勞雇雙方快速瞭解合理調整之定義與內涵，勞動部訂定「身心障礙者職場合理調整行政指導」，供大家參考使用，預為因應。

Q2、雇主拒絕提供合理調整是否屬於就業歧視？

A、

依據 CRPD 第 6 號一般性意見「...根據公約第 2 條的規定，如果拒絕進行必要及適當的修改及調整（不造成『不成比例或不當負擔』），而為確保平等享有或行使人權或基本自由又需要這種修改及調整，『拒絕提供合理調整』便構成歧視。...」。

《就業服務法》第 5 條第 1 項規定，雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙為由，予以歧視。所以，雇主對求職

人或所僱用員工不得以「身心障礙」為由，讓身心障礙者的受僱機會或勞動條件，有直接或間接不利的對待之情形。至於雇主拒絕合理調整會不會涉及就業歧視而被處罰，可參 Q9。

Q3、誰能提出合理調整需求？

A、

- 一、適用合理調整的受僱者，包括但不限於持有身心障礙證明者，但凡勞工在與就業環境互動下，面臨障礙處境，也能透過自述及資料佐證，提出確有實質需求者也可以適用。舉例來說，可能有某位勞工朋友他單眼失明，卻無法被主管機關認定為法定的身心障礙者，未領有身心障礙證明，如果有排除工作上障礙的需求，這時候，他也可以向雇主提出合理調整的需要。
- 二、提出合理調整者，不以受僱者為限。當雇主或其他潛在責任承擔方，意識到勞工可能有合理調整需求時，也能主動提出。然而須注意的是，不論是哪一方提出，都不能省略溝通與協商的過程。
- 三、除了勞資雙方外，有合理調整需求者，在面試、就職、培訓、考核的任一就業過程，都能委由伴侶、照顧者、專業協助者，乃至所屬工會提出申請需求。

Q4、身心障礙勞工可否請求工會協助向雇主爭取合理調整的權利？

A、

身心障礙勞工依工會法規定有籌組或加入工會之權利，當身心障礙勞工在工作上有合理調整需求時，可向所屬工會諮詢

或尋求相關協助，工會可以在尊重身心障礙勞工本人意願的情況下，成為身心障礙勞工與雇主之間溝通的重要橋樑，協助提醒雙方應有的權利義務，或提供可用的資訊或資源。在必要的情況下，為更能瞭解身心障礙會員之需求，工會也可代表會員向其他促進身心障礙勞動權益團體尋求協助或諮詢，以確保當工會在協助身心障礙會員和雇主協商合理調整機制時，能保障替身心障礙會員爭取合理調整的權利。

Q5、 合理調整費用由誰負擔？

A、

為落實平等、消除對身心障礙勞工的歧視，合理調整的費用原則上應由雇主，或結合公共部門、外部資源來負擔。

【發動調整的流程與機制】

Q6、 身心障礙勞工要如何跟雇主提出合理調整？

A、

- 一、身心障礙勞工在就業階段中，如果遇到障礙處境，可以向雇主說明自己的狀況和所遇到的困難，提出自己認為需要的調整、建議可以改善的方法。
- 二、勞工向雇主提出調整需求後，可進一步提出相關證明，查詢相關資訊，了解自己可申請或運用的資源，然後和雇主討論，並且充分參與、表達意見。

Q7、 雇主接獲身心障礙勞工合理調整請求時，要如何處理？

A、

- 一、 雇主於接獲身心障礙勞工依其障礙需要提出調整請求時，應與其展開對話、協商及提供調整，確保身心障礙勞工可以充分參與。
- 二、 雇主在身心障礙勞工初次提出調整請求時，可以先判斷能否以非正式程序處理，有時只需要些微調整，即可解決勞工的障礙處境。如果雇主認為調整請求比較複雜，可參考本指導之步驟：
 - (一) 和身心障礙勞工對話，釐清困難，並尊重隱私。
 - (二) 主動尋求相關資訊與資源，評估需求與合理性。建議雇主可先做出「暫時性」的調整，以立即、有效地減緩身心障礙勞工當下遇到的困難。
 - (三) 如果勞雇雙方對於合理調整操作有疑問、或未有共識，可洽各地方政府設置之「職場合理調整諮詢輔導窗口」（聯絡方式請參閱附表），將可協助勞雇雙方認識相關法令規定，理解身心障礙勞工之個別需求，協助勞雇共商可行之作法，並引導雇主運用政府資源，如職務再設計服務之補助、入場輔導、諮詢顧問、法律扶助等。
- 三、當合理調整進入執行階段，雇主需要提前在保護身心障礙勞工隱私的情況下，讓職場中所有可能受影響的同事，瞭解合理調整情形。
- 四、雇主可利用本指導原則提供的確認清單，定期記錄與追蹤調整的施行狀況並滾動調整。

Q8、 什麼是調整協調程序？勞雇雙方對合理調整都不熟悉，可以怎麼做？

A、

- 一、如雇主及身心障礙勞工雙方對於調整操作有疑問，或當雇主經評估後，拒絕身心障礙勞工之調整請求、未有共識時，皆可洽各地方政府設置之「職場合理調整諮詢輔導窗口」(聯絡方式請參閱附表)，協助勞雇雙方進行調整協調，認識相關法令規定，及理解身心障礙勞工之個別需求，協助勞雇共商可行之作法，並引導雇主運用政府資源(如職務再設計服務、入場輔導、諮詢顧問、法律扶助等)，為身心障礙員工排除工作障礙。
- 二、如雇主拒絕提供身心障礙勞工合理調整，應有正當理由並告知身心障礙勞工，及提出相關證明。

Q9、 雇主拒絕合理調整會不會被處罰？

A、

- 一、「合理調整」是依身心障礙勞工個別障礙需要，讓他獲得平等地位的重要措施。如果身心障礙勞工請求的調整措施對雇主產生不成比例或過度負擔的情況，經雙方對話與協商，仍然沒有結果而有爭議時，雇主應證明造成其過度負擔的情形。且是在連結公部門資源、外部資源之後，仍過度負擔或不成比例下。
- 二、如果雇主及身心障礙勞工雙方對於調整操作有疑問，或沒有共識時，可以尋求本部建置的諮詢輔導機制或委託之民間團體協助（詳參 Q8）。
- 三、「合理調整」在我國，勞動實務執行現場有經驗的事業單

位不多，因此本指導是提供給勞雇雙方執行合理調整時的參考，雇主是否對於身心障礙勞工有就業歧視，依現行《就業服務法》所定的就業歧視申訴處理機制，由各地方政府的就業歧視評議委員會依具體個案事實認定，一旦認定成立，可以處罰新臺幣 30 萬元以上，150 萬元以下的罰鍰，並且要公布姓名。

- 四、我們也要提醒，經檢視過去的法院判決與 CRPD 公約內容，當障礙者提出合理調整需求時，雇主「有義務」提供，當企業不知道該怎麼做時，包括勞動部在內的行政部門，也有義務協助，提供指導與資源。勞動部也會和企業、公部門、地方政府、障礙者本人，形成協力夥伴關係。

【就業週期的合理調整】

Q10、招募及面試時，在場地部分，需要注意什麼？

A、

- 一、辦理招募作業及職缺公告時，考量工作實際需求，建議以清晰易懂方式描述該職位所需教育程度、經驗及核心職務內容，並使用多元格式公告職缺，如使用徵才影片、易讀版或其他媒材的徵才資訊，讓身心障礙者可完整獲得相關資訊。
- 二、面試時，考量應徵者有需要合理調整的可能，於事前詢問求職者是否有合理調整的需求，提供無障礙的面試環境；如雇主在二樓辦公室舉行面試，所有應徵者進入該辦公室前都必須爬上陡峭的樓梯才能抵達，看似大家都一樣，很公平，但這要求對於使用輪椅的應徵者來說，將產生困難。即使該應徵者可能是最適合的候選人，但由於他無法

抵達面試地點，因此沒有機會爭取該工作。這個例子說明，有時為了實現平等，必須改變慣常做法，以回應不同的個別狀況。雇主可將面試空間改在一樓來配合這位應徵者。理想情況下，雇主可以將所有面試地點都改至無障礙場所，或是提供可搭乘的電梯，從而確保所有候選人都可以輕鬆抵達面試地點並在同一環境中接受面試，雇主也可以因此擴大徵才可能的範圍，網羅所需人才。

三、案例¹：

英國 2016 年曾有位經診斷有亞斯伯格症的實習律師，應聘時被要求通過線上多選題「情境判斷測驗」，該實習律師表示亞斯伯格症影響她理解多選題中的隱含社交情境，提出改用簡答敘述方式作答，遭雇主拒絕，僅提供延長時間。該實習律師仍完成測驗，但未達通過門檻，提起訴訟，法院審理認為，雇主未能證明該測驗形式與職能本質不可分割，法官並表示，允許特定個案採用簡答作答，不會損及整體測驗公正性，裁定以上述測驗作為唯一方式，對亞斯伯格症群體構成間接歧視；拒絕改用簡答則違反合理調整義務，雇主須支付賠償、書面致歉並檢討招聘流程。

¹ Brookes v Government Legal Service，英國，2017，Appeal No. UKEAT/0302/16/RN

Q11、身心障礙勞工要怎麼與雇主提出調整工作內容及工作時間需求？

A、

身心障礙勞工得依身心狀況、通勤時間、就醫、療養相關需求，與雇主協商調整工作開始與終止之時間、休息時間、請假等事項。例如：因季節因素日落時間有所不同，視覺障礙勞工如於光線不佳的時段通勤，可能在安全方面產生風險，因此，勞工可向雇主提出調整工作時間的需求。事業單位核心工作時間為上午 8 時至下午 5 時，雇主考量該勞工所從事的庶務工作屬可自行排定之彈性工作內容，故在不影響業務正常營運的前提下，雙方可透過協商調整工作時間，例如將工作時間調整為每日上午 7 時至下午 4 時。

Q12、身心障礙勞工若績效不如一般勞工，雇主可採取的協助措施為何？

A、

雇主應同步調整考核與 KPI，防止因時數減少而產生「低效率」評價歧視。身心障礙勞工如因障礙原因而減少工作時間或請假，致影響績效者，可與雇主協商調整績效獎金的計算標準。勞動部鼓勵雇主，在不影響業務之正常運作下，與身心障礙勞工協商調整獲取績效獎金的合理標準及績效獎金數額；也建議雇主考量其他作法，舉例來說，如果遇到身心障礙勞工定期回診的時間導致無法參加公司重要會議，雇主可以盡量調整會議時間，讓身心障礙勞工參與，或提供會議資料或會議紀錄給身心障礙勞工，讓身心障礙勞工快速進入狀況，不會因為錯過會議，導致績效落後。

Q13、 雇主提供福利措施時，如何減少身心障礙勞工使用上的不便性？

A、

雇主提供福利措施時，例如：餐廳、旅遊、活動、停車位安排、哺（集）乳室等，應考量身心障礙勞工的使用需求，盡可能減少使用上的不便性。例如說，安排員工聚餐時可以選擇有無障礙坡道出入口的餐廳，也建議雇主規劃停車位時，預留無障礙車位或能讓障礙者及其輔具順利上下車的空間。設置哺（集）乳室時，預留身心障礙者輔具順利進出及使用空間；安排員工旅遊或當員工因公外出的時候，建議選擇無障礙車輛，以及提供福利措施時可以與障礙團體聯繫尋求更多資訊與協助或合作。

Q14、 身心障礙勞工可否於勞動契約中與雇主約定合理調整事項？

A、

- 一、適用勞動基準法的事業單位，有關工作場所、應從事的工作、工作開始與終止的時間、工資的議定、調整及其他勞資權利義務等有關事項，應由勞資雙方本「契約自由」及「誠信」原則商議決定，有變更時亦同。
- 二、雇主與身心障礙勞工於簽訂勞動契約時，可以依該身心障礙勞工的個別障礙需求，參照「身心障礙者職場合理調整行政指導」第肆章第一節第（二）項例示的事項約定合理調整條款，保障身心障礙勞工爭取合理調整的權利。

例如：

1. 提供身心障礙勞工所需之設施、設備及輔具，或調整工作流程及方法等。
2. 協助身心障礙勞工於接受新進員工訓練或在職訓練時，適當延長訓練期間，或強化工作輔導等。
3. 依身心障礙勞工的身心狀況及就醫、療養、家庭照顧等需求，調整工作開始與終止之時間、休息時間、請假等事項。
4. 共同討論績效或獎金的計算標準。
5. 依身心障礙勞工使用需求提供適當的福利措施。

Q15、身心障礙勞工向雇主提出合理調整的請求時，雇主能不能以「不能勝任工作」為由與勞工終止勞動契約？

A、

- 一、在雇主接獲身心障礙勞工提出合理調整的請求時，雇主不得因勞工行使此權利，而報復或歧視之，且勞工提出申請，並非代表該勞工已達不能勝任工作之程度，雇主不得逕以此為由予以資遣，仍應參照本指導原則，妥適評估及與該勞工協商。
- 二、此外，雇主在設定績效考核指標時，應考量所提出的標準是否會對身心障礙勞工產生不利影響，並依其障礙狀況合理調整該標準。例如，以出勤率作為績效考量因素之一時，如該身心障礙勞工時常需要因障礙因素請假就醫，計算其出勤率的標準即應予調整。
- 三、勞動部提醒，雇主如欲以不能勝任工作為由資遣身心障礙勞工前，基於「解僱最後手段原則」，仍應優先衡量其

不能勝任工作的情況，得否透過合理調整加以改善。

Q16、 勞工有身心障礙情況，雇主能不能依勞動基準法第 54 條規定強制他退休？

A、

雇主不應逕以勞工身心障礙為理由，強制勞工退休，仍應先考量合理調整措施，並本誠實信用及權利不得濫用原則，視身心障礙勞工的身心狀況是否堪任工作，再為妥適決定。

【政府協助資源】

Q17、 雇主詢問如何在台灣就業通網站找身心障礙者的人才？

A、

雇主於台灣就業通網站徵才時設定優先僱用身心障礙者，可於台灣就業通首頁的「身心障礙者專區」，依所需條件，篩選出身心障礙人才列表，供雇主用人參考。

Q18、 有沒有什麼計畫是雇主可以參與，提供機會給身心障礙者，讓障礙朋友可以漸進式就業？

A、

一、 有的，勞動部有推動「職場學習及再適應計畫」，網址在這：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=67&s=7699

二、 雇主如果有意願參與，釋出合適的職缺給身心障礙者，

讓他們有職場適應及學習工作的機會，可以跟所在地的公立就業服務機構（就業中心、就服站）聯繫，聯繫方式在這：

https://job.taiwanjobs.gov.tw/internet/index/service_location.aspx

- 三、如果雇主所提計畫經公立就業服務機構審核通過，參與計畫的身心障礙者，就能獲得個案職場學習及再適應津貼（最低工資），雇主可獲行政管理及輔導費的補助（以實際核發職場學習及再適應津貼金額之 30%核給）。

四、案例：

小伶是患有先天性神經瘤導致顏面腫大的女孩，求職過程屢遭困難，經玉里就業中心就服員指導如何撰寫履歷和面試技巧，提供心理支持及重建自信，積極聯繫友善企業，運用「職場學習及再適應計畫」，讓小伶先進入甲公司進行「門市助理」的職場學習，從負責書籍與文具上架及基本顧客服務，讓她逐步適應職場環境。甲公司指派專人帶領小伶，小伶獲得相當於每月最低工資的職場學習及再適應津貼，甲公司也可以獲得行政管理及輔導費的補助，就服員也持續關心她的適應情形，小伶逐漸克服對人群的恐懼，增強就業自信心，經過 3 個月的學習及職場適應，小伶已熟練掌握工作技能，並於學習期滿後獲得甲公司留用，穩定就業。

Q19、 公司辦理內部訓練，有身心障礙勞工參加，該如何提供合理調整，讓身心障礙勞工順利參訓呢？

A、

- 一、 勞動部勞動力發展署有出版「身心障礙者就業服務合理調整指引手冊」，引導訓練單位提供訓練場所的無障礙環境，讓障礙朋友也可以順利參與職業訓練。手冊連結：
https://orsd.wda.gov.tw/employmentResources/reasonably_adjust_area
- 二、 如果遇到肢體障礙的勞工，可安排靠近走道的座位，若有使用輪椅等輔具，可安排較寬敞的座位以容納輔具，如有視障情形，可以把教材放大字體，事前提供電子檔，如果是聽語障的身心障礙勞工，可以向地方政府申請職務再設計的人力協助(手語翻譯)。以上僅為舉例，實務上還是有個別差異，仍應和當事人確認為宜。

Q20、 勞工因為個人障礙原因，在工作上遇到困難，雇主可以運用什麼資源來協助勞工呢？

A、

- 一、 為協助身心障礙勞工排除工作障礙，勞動部推動職務再設計服務，詳細可看：
https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/
- 二、 針對身心障礙勞工的障礙特性及所遇到的工作困難，透過職務再設計專家學者進場實地訪視評估，協助改善職場環境、設備機具、工作條件或調整工作方法、提供就業輔具等，並補助每人每年最高 10 萬元改善費用，以提升身心障礙勞工工作效能。此外，也可自行與服務障礙者之

團體或者是障礙當事人團體諮詢與合作。

三、案例：

阿全為中度肢體障礙者，其右手與右腳截肢，右腳穿戴義肢，可正常行走。他任職於蘭花養殖公司，處理椰纖原料的搬運與加工處理，因他僅有左手可施力，但椰纖體積龐大且重達上百公斤，阿全在移動及搬運過程感到非常吃力，至水槽處澆水泡開椰纖時，常因椰纖攤放於平台推車上，導致澆水時水花四濺，易使他的下肢義肢零組件因潮溼而受損壞。透過「職務再設計」專家實地訪視及評估後，補助移動式吊架及搭配大型塑膠桶，協助阿全吊運椰纖，並將椰纖放入塑膠桶後澆水，改善了過度負重及水花潑濺務問題，讓阿全工作順利且穩定就業。

Q21、 想要改善比較健忘或學習能力較弱的勞工工作表現，這樣適合進行職務再設計嗎？

A、

可以的，職務再設計評估後產出的建議並不只限於輔具，也有改善工作條件及調整工作方法等，相關問題也可以與職務再設計團隊討論，找出合適的策略，透過彈性調整，幫助身心障礙勞工順利工作。

Q22、 雇主希望為身心障礙勞工推動工作生活平衡措施，勞動部有哪些資源可以運用呢？

A、

雇主如果想要為身心障礙勞工推動工作生活平衡措施，可依勞工需求辦理員工關懷及紓壓課程，相關補助資訊可至勞動

部「工作生活平衡網」(<https://wlb.mol.gov.tw/>)瀏覽查詢及線上提出申請。

Q23、身心障礙勞工與雇主因法令、團體協約、勞動契約等規定發生勞資爭議時，地方主管機關可以提供什麼協助？勞工如遇有訴訟需求時，有什麼法律扶助資源可以運用？

A、

- 一、勞資爭議調解機制係透過第三方公正中立之處理，協助雙方解決紛爭，依據《勞資爭議處理法》規定，勞資雙方如發生勞資爭議時，得由一方當事人向勞工勞務提供地之地方主管機關申請勞資爭議調解，且可選擇指派調解人或組成調解委員會方式進行。身心障礙勞工可以依上述規定提出申請，亦可以委託工會(應填具委任書)出席調解會議。
- 二、本部訂有「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」，如身心障礙勞工與雇主發生積欠工資、資遣費或退休金、要求回復僱傭關係、調動或回復原職及職業災害等爭議，經地方政府評估個案情形及案件複雜度等，補助勞工於勞資爭議調解時能有專業律師陪同，以提供勞工必要協助，爭取應有權益。
- 三、又為減輕勞工訴訟障礙並保障其權益，本部已委託財團法人法律扶助基金會(下稱法扶基金會)辦理「勞工法律扶助專案」，倘勞工與雇主發生勞動基準法相關爭議(如終止勞動契約、積欠工資、資遣費及退休金、職災補償等)，經主管機關調解不成立，需向法院聲請勞動調解或提起

訴訟，且符合無資力標準者，可申請律師代理及必要費用扶助(包括裁判費、鑑定費、執行費、證人費等費用)，詳細資訊請看：<https://www.laf.org.tw/service-project-detail/9>。

- 四、另法扶基金會亦受衛生福利部委託辦理「身心障礙者法律扶助專案」(CRPD 專案)，詳細資訊請看：<https://www.laf.org.tw/service-project-detail/8#>；及受原住民族委員會委託辦理「原住民族法律服務專案」，詳細資訊請看：<https://www.laf.org.tw/service-project-detail/10>，如欲瞭解法扶基金會受政府委託專案之相關規定及內容，可向法扶基金會洽詢及提出申請。

附表：各縣市職場合理調整諮詢輔導單一窗口一覽表

地方政府	地址	連絡電話
臺北市勞動力重建運用處	臺北市萬華區艋舺大道 101 號	02-23381600 分機 5114
新北市政府勞工局	新北市三重區重新路 3 段 150 號	02-29753565(三重區)
	新北市新店區中興路 3 段 219 號	02-89145572(新店區)
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號	03-3322101 分機 6814
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號	04-22289111 分機 35426
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號	06-2991111 分機 6287
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	07-8124613 分機 536
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號 B 棟 4 樓	03-5518101 分機 3036
苗栗縣政府勞工及青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	037-559960
南投縣政府社會及勞動局	南投縣南投市中興路 660 號	049-2204776
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號	047-532419
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	05-5522810
嘉義縣政府勞工暨青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	05-3628429
屏東縣政府勞動暨青年發展處	屏東縣屏東市自由路 17 號	08-7558048
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭縣宜蘭市縣政北路 1 號	03-9251000 分機 1755
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	03-8227171 分機 318、319
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號	089-328254
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	06-9274400 分機 549
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	082-373291
連江縣政府民政社會處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	0836-22381
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	02-24365690
		02-24365695
新竹市政府勞工及青年處	新竹市東區龍山西路 99 號	03-5324900 分機 113
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	05-2254321 分機 101