



# 基本工資審議情形與最新調整說明

黃詩涵 | 勞動部勞動條件及就業平等司 科員

## ► 壹、前言

基本工資制定之目的，係為保障勞工的基本生活，維持其必需的實質購買力，故勞動契約雖屬私法契約，工資數額由勞雇雙方協商議定，惟勞動基準法第 21 條第 1 項明定，勞雇雙方議定之工資不得低於基本工資。凡受僱於適用勞動基準法事業單位的勞工，不分國籍，同受基本工資的保障。

## ► 貳、基本工資的定義

基本工資的定義，係指勞工在正常工作時間內所得之報酬，不包括延長工作時

間的工資與休息日、休假日及例假工作加給的工資，以保障勞工在正常工作時間內工作，可獲得維持基本生活之工資所得。勞工如請不支薪之事假或半薪病假，每月於正常工作時間內所得之工資，仍不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

現行基本工資分為每月基本工資及每小時基本工資，前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（每週 40 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。

## ◎ 參、基本工資審議機制

我國基本工資的調整，係依「勞動基準法」及「基本工資審議辦法」規定，由勞動部設「基本工資審議委員會」擬訂後，報請行政院核定後公告實施。基本工資審議委員會置主任委員1人，由勞動部長兼任，另置委員21人，分別為勞方代表7人、資方代表7人、專家學者4人及政府代表3人。此外，勞動部成立「基本工資工作小組」，研究基本工資審議事宜，並藉由常態性的討論機制，掌握當前經濟社會情勢，各方委員亦得充分地進行意見交流，作為基本工資審議時的參考。

為審議基本工資，基本工資審議辦法第4條明定，基本工資審議委員會應蒐集及研究各項資料，為因應行政院主計總處自112年1月起停編「躉售物價指數」，勞動部已修正該條第2款規定，以與該指數涵蓋範圍相同之「國產與進口品物價指數」取代。現行基本工資的審議過程中，各方委員係參酌國家經濟發展狀況、國產與進口品物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資及家庭收支調查統計等資料，並通盤考量整體經濟社會情勢，審慎決定基本工資是否調整及調整幅度。

## ◎ 肆、今(112)年度基本工資審議情形

112年度基本工資審議委員會於9月8日召開第38次會議，基本工資之調整涉

及層面廣泛，近年面臨疫情、國內外經濟情勢多變等因素，勞資雙方都受到影響，如何在當前的經濟情勢下，保障基層勞工維持基本生活的購買力，是相當重要的課題。近幾年來，委員們透過「基本工資工作小組」每季定期開會，已奠定良好的互動基礎，在基本工資審議委員會議討論時，雖然勞資委員各有立場，但皆能和諧、理性的溝通，發揮審議機制的運作效益。

112年度的會議，勞資委員都認同為保障邊際勞工的權益，應該調漲基本工資。勞方委員認為，核心物價及重要民生物資的價格漲幅，應反映在基本工資的調幅上，經濟成長的果實是勞資雙方共同努力而來，也應適度與勞工分享。資方代表則表達，未來景氣並不如預期樂觀，製造業外銷訂單不佳，服務業景氣雖然回暖，但面臨缺工問題，基本工資的漲幅應在合理範圍。學者代表認為，基本工資目的在維持勞工基本生活所需之實質購買力，重要民生物資漲幅對基層勞工帶來相當程度的影響，應為特別考量。會中，經濟部及勞動部亦分享政府對於產業受景氣因素及缺工問題影響之協助措施，會運用更多的資源來照顧企業。



經勞、資、學、政四方委員充分討論，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、經濟成長率及整體經濟情勢，最終獲致結論：每月基本工資由新台幣（以下同）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。該調整案已由勞動部陳報行政院核定，並於9月14日公告，自113年1月1日起實施。

## 伍、基本工資調整與平均薪資

本次每月基本工資調升，勞動部預估約有179萬名勞工受惠；每小時基本工資調升部分，預估約有60萬名勞工受惠。自105年以來，政府每年檢討基本工資，已連續8次調升基本工資（如表1），每月基本工資調整8次，由20,008元調升至27,470元，總調幅約37.3%；每小時基本工資調整9次，由120元調升至183元，總調幅達52.5%。

表1 近年基本工資調整情形

調整時間	每月基本工資	每小時基本工資
104年7月1日	20,008元	120元
105年10月1日	-	126元
106年1月1日	21,009元	133元
107年1月1日	22,000元	140元
108年1月1日	23,100元	150元
109年1月1日	23,800元	158元
110年1月1日	24,000元	160元
111年1月1日	25,250元	168元
112年1月1日	26,400元	176元
113年1月1日	27,470元	183元

資料來源：勞動部

依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，105年至111年間，工業及服務業受僱員工之每人每月經常性薪資平均數（如表2），亦逐年增加，從105年之39,213元，提升至111年之44,416元。

表2 受僱員工每人每月經常性薪資

年度別	工業及服務業
105年	39,213元
106年	39,928元
107年	40,959元
108年	41,776元
109年	42,394元
110年	43,209元
111年	44,416元
112年1至8月	45,415元

資料來源：行政院主計總處112年10月13日公布之「受僱員工薪資調查」

## 陸、結語

基本工資目的在保障勞工基本生活，對於薪資貼近基本工資的基層勞工而言，基本工資的調整有其重要性。由於我國近年基本工資係採溫和、穩健方式調整，對於帶動整體平均薪資的增長及促進內需消費具有正面影響，有望推動國內經濟產生正向循環。此外，勞工係企業維持長期競爭力的重要基石，勞動部亦鼓勵事業單位，善盡企業社會責任，提升勞工薪資，以利留才。

# 政府機關（構）運用勞務承攬參考原則修正重點說明

黃春玉 | 勞動部勞動關係司 視察



## 壹、前言

勞動部為使各機關依政府採購法辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，以保障派駐勞工之權益，已於105年2月4日訂定「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」（以下簡稱參考原則），考量近年屢傳政府機關（構）發生勞務承攬採購案件之承攬人積欠薪資、違法終止勞動契約等情事，已損及勞工權益，為協助各機關妥為因應及強化監督機制，勞動部彙整勞務承攬採購案件常見之勞資爭議、行政院公共

工程委員會（以下簡稱工程會）、行政院人事行政總處（以下簡稱人事行政總處）及相關採購機關之意見，於本（112）年7月20日完成參考原則之修正，以加強保障派駐勞工的工資及勞、健保權益，並提升及強化各採購機關對承攬人遵守勞動法令之履約管理及監督。

## 貳、修正規定及重點

有關本次修正之規定包括第三點、第四點及第七點，各該規定之修正重點茲說明如下：

### 一、第三點

- (一) 配合勞工職業災害保險及保護法（以下簡稱災保法）於 111 年 5 月 1 日施行，將職業災害保險規定自勞工保險條例抽離，且依災保法規定，實際從事工作的自然人已有便利加保管道，無過去不得參加職業災害保險的情形，爰酌做文字修正。（第二款）
- (二) 考量派駐勞工係受承攬人所僱用及指揮監督，如派駐勞工向機關提出申訴時，機關之處理情形除應告知勞工當事人外，亦應讓承攬人知悉，爰增訂將處理情形知會承攬人等文字。（第三款）

### 二、第四點

- (一) 為保障於同一機關提供勞務且未中斷年資之派駐勞工其休假權益，參照工程會 111 年 4 月 29 日修正之勞

務採購契約範本第八條（履約管理）第十六款第二目規定，增訂承攬人如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計服務年資，計算特別休假日數之規定，以資明確。（第二款）

- (二) 為避免機關涉入對派駐勞工的指揮監督及管理，增訂機關得要求承攬人提出工作執行計畫，內容包含派駐勞工應完成之工作項目、執勤注意事項、排班及請假申請流程等，經機關審核同意後，由承攬人交由派駐勞工據以執行之規定，以明確承攬人之管理責任。（第三款）

- (三) 為避免承攬人未能繼續承作機關之勞務採購案件，而發生逕與派駐勞工終止勞動契約之勞資爭議，增訂承攬人如未能繼續承作機關之勞務



採購案者，除有勞動基準法第十一條、第十二條或第十三條但書規定之情事外，不得與派駐勞工終止勞動契約之規定，以提醒機關注意及承攬人遵守。(第六款)

- (四) 為保障自然人承攬人之社會保險權益，明定勞務承攬採購案件如為自然人所承作時，機關應要求其參加勞工職業災害保險，並於採購契約編列相關保險費用，以保障其職場安全。(第七款)
- (五) 為強化機關對承攬人派駐勞工薪資之把關機制，避免發生承攬人積欠派駐勞工薪資等情事，增訂機關於支付承攬人採購契約應付價金時，應確認承攬人是否已支付派駐勞工薪資之規定。(第十款)
- (六) 末為避免承攬人承作機關勞務採購案件時，因經營不善或惡性倒閉，發生積欠或延遲給付派駐勞工薪資或未按期繳納勞健保費等情事，並落實工資優先受清償之權，參照工程會 111 年 4 月 29 日勞務採購契約範本第五條(契約價金之給付條件)第十款規定，增訂機關遇有承攬人積欠派駐勞工薪資或未繳納勞、健保費等情事時，應依據勞務採購契約範本處理相關事宜之規定。(第十一款)

### 三、第七點

為強化各機關對承攬人遵守勞動法令之履約監督責任及方法，明定機關須每年定期對承攬人派駐勞工之勞動權益實施稽核，或得委請外部專業團體組成稽核小組，透過檢視書面勞務承攬採購契約書及需求書或勞動契約書等相關資料，或以實地訪查派駐勞工之方式，輔導承攬人合理運用勞務承攬，另各機關於實施相關勞動權益稽核作業時，必要時得委由熟稔勞動法令之律師事務所或以勞工法律服務之團體辦理，輔導承攬人落實勞動法遵。

### ◎ 參、結語

綜上，有關參考原則本次修正之目的，係為強化機關對承攬人派駐勞工薪資之把關機制、確保派駐勞工薪資權益、提升機關對承攬人落實勞動法遵之履約監督責任，及保障自然人承攬人之社會保險權益等，皆與派駐勞工之權益息息相關，勞動部已將前開參考原則通函各政府機關，請其轉知所(轄)屬，提醒各採購機關依政府採購法辦理勞務承攬採購案件時，應將其納為重要的參考依據，以減少勞資爭議的發生，未來該部亦將持續偕同工程會、人事行政總處等部會共同合作，協助各機關在多元人力運用之政策下，均能合理運用勞務承攬，確實維護派駐勞工的勞動權益。

# 調整移工政策 修正法規改善產業缺工

葉宥亨 | 勞動部勞動力發展署 專員



## 壹、緣起

我國正面臨工作年齡人口減少、高齡人口迅速增加及出生數減少等3大挑戰，為了維持台灣經濟成長動能，須透過積極政策增加勞動力，除提升國內勞動力之質與量，亦須加強吸引外來移民，補充不足勞動力，爰去（111）年已開放外國人在台從事中階技術工作。

現因疫情大幅趨緩，整體景氣復甦，產業用人需求增加，惟部分行業難以吸引國人就業，為協助解決相關產業缺工問題，

勞動部及時邀集各部會召開會議，研商各類別移工引進政策，經與經濟部、內政部、農業部及衛生福利部等相關部會討論及取得共識，並儘速辦理相關法制作業，以協助產業進用人力，紓緩缺工問題，提升我國競爭力。

## 貳、移工政策調整說明

各類別雇主申請聘僱移工資格放寬，是邀集勞資學政代表，經由跨國勞動力政策協商諮詢小組討論獲得共識，基於部分

行業因性質特殊、工作辛苦，適度開放移工可維持產業營運、促進國人就業及勞動條件的提升，並已協調產業主管機關協助確保雇主法遵情形及移工管理能力，源頭降低管理問題，保障移工權益，爰勞動部依會議共識，配合修正外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準及相關法規。

## ◎ 參、各業別移工規範修正重點內容

勞動部於112年6月15日修正發布相關法規，調整各產業雇主聘僱移工資格，以協助解決產業缺工問題，包括調高製造業水產加工等3行業移工核配比率、新增製造業雇主國內承接移工增額5%彈性機制；另開放營造業民間工程業者得聘僱移工，及調高小型農民及農民團體移工核配比率，並擴大農糧產業雇主資格，及新開放林業移工；機構看護工則改以許可床位核給移工名額，聘僱移工人數計算增加採計護理人員等，詳細說明如下：

### 一、製造業

(一) 水產加工因魚體差異高、自動生產困難，製程有保持低溫需求，作業環境偏低溫潮濕；豆腐製造因製程中蒸煮、包布成型、壓模、翻模及油炸等，需長時間暴露於高溫、濕熱等環境，且部分製程無法機械化取代人工，需大量人工作業；金屬船體製造為高溫、高空、狹窄空間、

粉塵、有機溶劑和重金屬的工作環境，無法完全用機械取代人力，且搬重及久站等勞務程度辛苦等，使上開行業因製程較難自動化，需大量人工作業，且工作環境及辛苦程度均使國人較不願投入，致勞動力不足。

- (二) 為免影響消費端產品品質，考量上開產業於國內確有招募本國勞工困難，屬勞力及技術密集產業，須引進移工以維持產業發展，爰調整水產加工、豆腐製造及金屬船體等3行業聘僱移工核配比率，由15%調高為20%，使渠等行業得補足其人力缺口，紓緩缺工情形。
- (三) 另外，為鼓勵雇主優先承接已在台移工，避免移工無人承接衍生失聯問題，同時儘快協助雇主用人需求，新增製造業雇主承接國內製造業移工將可額外增加5名額彈性機制，可提高移工在國內轉換工作的機會，有助保障移工權益，並為兼顧國人就業權益，國內承接移工增額5%彈性機制合計原有3K5級制、附加就業安定費額外取得EXTRA制，總移工比率仍不得超過僱用員工人數40%。

### 二、營造業

(一) 原先營造業僅開放公共工程和民間重大投資興建工程專案，才可聘僱移工，致中小型營造業者實務上無



法聘僱移工，且營造業現階段人力仍以本國勞工為主，惟勞工年齡老化嚴重，缺工工種如模板工、鋼筋工、泥作工及粗工等體力工，其工作環境惡劣、體力負荷重、職業災害率高，實難以留住年輕人力，使營造業缺工待補實約1萬9,000人；另考量因現行營造業移工聘僱許可期間配合工程工期，使雇主無法長期留用及培養人力，不利於營造產業發展及品質提升。

- (二) 考量營造業火車頭產業特性，可帶動整體經濟，新增甲、乙、丙級綜合營造業、專業營造業及土木包工業，符合近3年承攬案件量及聘僱本國勞工人數門檻（以土木包工業為例，須承攬1千萬元以上及聘僱本國勞工至少5人）者，得以30%比率聘僱移工，且可附加就業安定費再提高EXTRA核配比率最高到40%。初期先開放總額8,000名，

並視實施成效及缺工情形，最多1萬5,000名，由內政部國土管理署分配名額及初審認定業者申請資格。

### 三、農業

- (一) 農業發展攸關國人糧食穩定供應，我國農業屬於小農經濟的產業結構，生產過程中需投入大量勞動力，且現今面臨農漁村就業人口高齡化、我國少子化及全民教育水平的提升等大環境趨勢發展困境，導致農村勞工招募不易，且因農業工作體能負荷大，工作環境需要克服低溫、高溫日曬等環境，國人投入農業基礎工作意願低，造成主力農牧戶缺工戶數達約1萬4,000戶、常僱員工約缺5,000人次、臨時員工仍缺8萬9,000人次，加上主要農業縣市人口不足，勞動力缺口已影響農產規模。
- (二) 為協助解決農村人力不足，且農業升級機械化、自動化經營模式轉型



過程，亟需挹注移工人力支援，爰配合農業部先前已提高農業移工總額至1萬2,000人，再調高10人以下小型農民或農民團體聘僱移工核配比率，由現行35%調高為本國勞工與移工1:1，至於事業單位及大型農戶維持現行核配比率35%。另為因應農業種植物種類繁多，擴大放寬蔬菜、果樹、種苗、花卉、雜糧、咖啡、茶葉等特殊作物及溫室設施作物等農糧產業申請移工資格，並新開放林業伐木及造林工作也可申請移工。

#### 四、機構看護

- (一) 原先社福機構聘僱移工人數計算方式，是依實際收容人數，採3:1核算移工名額，住宿式長照機構與護理機構則以登記床位數，採5:1核算移工名額，致機構間審認標準不同，又社福機構實際收容人數不時浮動，且由雇主自行提供資料，亦使實務難以查證，且無法確實滿足機構服務人力需求。
- (二) 鑒於各界對於住宿式機構的人力需求甚殷，考量國內住宿式機構照顧人力聘僱不易且人力不足，連帶影響機構照護品質及住民權益，爰為解決住宿式機構服務人力需求，統一住宿式機構聘僱移工名額計算基準，均以各類機構設立許可之許可床位數核算，但維持3:1、5:1比例不變。另外，在

移工名額內，現行機構聘僱外籍看護工人數不得超過本國看護工人數，即本國看護工與移工為1:1限制，放寬為增加採計護理人員連同本國看護工併計人數，再依機構規模大小區分，床位規模100床以上機構之護理人數以2分之1採計，未達100床的機構則採計全部護理人數，以充實機構可用人力，維護照顧品質。

- (三) 嗣經衛生福利部評估後，採計護理人員連同本國看護工併計人數部分，改為不分機構規模大小，一律採計全部護理人數，勞動部復於112年10月13日修正工作資格及審查標準，以保障住宿式機構雇主權益，進一步提升照顧品質。

#### 肆、結語

各類別移工資格放寬，係經過跨國勞動力政策協商諮詢小組討論獲得共識，並與經濟部、內政部、農業部及衛生福利部等相關部會討論，整體預估將增加2萬8,000名移工，以紓緩缺工問題。又適度開放移工除協助產業進用人力，維持產業營運及提升競爭力，亦可促進國人就業及勞動條件的提升，且各產業主管部會將負責前端審查雇主資格，以確保雇主法遵情形及移工管理能力，從源頭降低管理問題；同時勞動部亦透過移工入國前職前教育、入國後訪視工作及生活情形、宣導1955專線申訴管道，持續保障移工權益。

# 推動婦女再就業計畫 3 年增加 14 萬女性勞動力

吳幸珍 | 勞動部勞動力發展署 視察



## 壹、緣起

依衛生福利部 2019 年 15 ~ 64 歲婦女生活狀況調查，女性常因「結婚」、「生育」、「料理家務」等因素退出勞動市場，復職間隔時間亦隨年齡增長而逐漸延長，致勞動力參與率逐年下降及偏低。

台灣面臨少子化與高齡化衝擊勞動市場，造成工作年齡人口逐漸減少，而零工經濟等多元就業型態發展，國人職業選擇多樣化，工作觀念也逐漸改變，偏好具自

主性及彈性工時之工作人口增加，使得產業出現人力缺口。

為促進因家庭因素退出勞動市場 2 年以上之二度就業婦女重回職場，2015 年就業服務法將二度就業婦女納為特定對象致力促進就業，並得發給相關津貼或補助。隨著時代的演變，許多婦女在必須兼顧家庭與工作的狀況下，多元就業型態、彈性工時工作的需求與日俱增，再者，跨部會合作推動及營造友善職場，是提升婦女再

就業意願及續留職場的關鍵因素之一，為鼓勵及協助婦女規劃及早重返職場再就業，以因家庭因素退出勞動市場 180 日以上之婦女為對象，訂定「婦女再就業計畫」，配合國內疫後缺工各項措施，以 3 年計畫建構就業服務網絡、深化服務，並新增運用自主訓練獎勵、再就業獎勵及雇主工時調整獎勵等措施，施行期間自 2023 年 9 月 1 日起至 2026 年 8 月 31 日止，期提升女性勞動參與。

## ► 貳、現況

依行政院主計總處統計資料顯示，台灣地區女性勞動力參與率於 2012 年突破 50% 後逐年提高，自 2012 年 50.19% 逐年穩定成長至 2022 年 51.61%，低於 OECD 國家 2021 年平均 52.4%，以年齡來看，25 至 29 歲女性勞動力參與率接近九成達到高峰，而後隨年齡增長而逐漸下降，未再出現第二次高峰之發展型態，於 50 歲後低於美國、日本、韓國等主要國家，有別於日本、韓國女性隨子女成長後重返勞動市場使勞動力參與率呈現 M 字發展。

行政院 2023 年性別圖像顯示，2019 年台灣高等教育畢業生共計約 31 萬 4 千人，女性 16 萬 4 千人占 52%，且女性專科畢業占 72%，大學畢業占 52.8%，再依行政院主計總處 2022 年統計資料，就業女性從事民意代表、主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員占 35.3%，許多女性因家庭因素退離職場前，已擁有一定專業技能或擔任一定職位，然

而隨著全球經濟與社會環境快速變遷，更迭出新的科技技術、產業智慧化，婦女想要順利重返職場，常須在原有專業技能的基礎下，因應科技新時代的發展，更新及精進專業技能。

隨著產業缺工以及高齡社會的來臨，如何協助因家庭因素退出勞動市場的婦女重返職場，是各界關注的議題，現今婦女面對少子化托育、高齡化托老，以及工作型態轉型等問題，承擔工作與家庭雙重角色要求與壓力，友善職場的推動與營造、工時制度的調整或部分工時工作的提供，皆有助於提升婦女再就業的意願，也使婦女更樂於工作並提高工作表現，對企業來說，職場友善性越高，越容易留任女性優秀員工，因此，政府部門在鼓勵婦女投入勞動市場時，應優先思考如何協助企業營造友善職場的環境，而友善職場的推動與執行，更需要跨部會共同合作與努力。

又依內政部移民署統計 2022 年底女性新住民總計 52 萬 2 千人，占台灣人口比率約 2.24%，面對台灣高齡化、少子女化，導致勞動人口供給的縮減下，學者更指出若能儘早使女性新住民成為台灣的勞動市場生力軍，將能成為填補國內產業勞動力的最佳來源，對台灣未來勞動力的質與量皆會有相當助益。

## ► 參、計畫目標

一、深化就業服務，善用就業促進措施，促進就業。

二、精進職業技能，運用就業獎勵，穩定就業。

三、跨部會合作營造友善職場，鼓勵工時調整，提升勞動參與。

## ► 肆、計畫重點

本計畫結合經濟部、衛生福利部及教育部等服務資源，訂定為期3年的「婦女再就業計畫」，推動10項就業促進措施及21項具體作法，目的在打造友善職場、協助精進職能、深化就業服務，並運用獎勵措施增加就業意願，協助婦女排除就業障礙。

打造友善職場方面，衛生福利部提供托育及長期照顧等服務資源，推動健康職場認證，讓婦女得以安心就業，經濟部和勞動部共同推動職場工作平權，鼓勵雇主營造性別平等職場環境及提供友善家庭措施等，教育部運用多元終身學習管道，滿足不同生涯階段的學習需求，同時倡議職場友善家庭與世代融合，協助員工平衡工作與家庭生活，引導婦女重返職場。

精進職能方面，考量許多女性退離職場前已擁有一定專業技能，只需在原有專業技能的基礎上精進或更新原有職能即能順利就業，勞動部結合以往辦理「婦出江湖」職能精進計畫的經驗，約有78%的婦女自主規劃並參與訓練課程後半年內能順利重回職場，因此「婦女再就業計畫」納入「自主訓練獎勵」措施。深化個別化就

業服務並運用「再就業獎勵」提高就業意願，且以「工時調整獎勵」鼓勵雇主為有照顧家庭需求之婦女提供工時調整或部分工時工作，以協助婦女穩定就業。

### 一、自主訓練獎勵

(一) 勞動部勞動力發展署於2023年10月11日公告自主訓練獎勵相關事項並受理申請至2023年12月31日止，婦女向發展署所屬5分署提送自主訓練計畫並檢附申請所需資料，經審核通過後，得適用自主訓練獎勵。

(二) 婦女完成訓練後，於公立就業服務機構辦理求職登記，於訓練期滿之次日起30日內，向原審核通過之分署申請第1次自主訓練獎勵，發給獎勵金2萬元。

(三) 完成自主訓練之次日起180日內，經由公立就業服務機構推介或自行就業，於就業次日起30日內，向核發第1次獎勵之分署，續予申請第2次獎勵，發給獎勵金1萬元。

### 二、再就業獎勵

(一) 婦女就近親至所在地各公立就業服務機構辦理求職登記，並申請報名參加本計畫，經公立就業服務機構發給本計畫推介卡推介工作，婦女於發給推介卡之次日起7日內，將推介就業情形回覆卡，以郵寄、傳

真、電子郵件、網際網路、親自或委託他人等方式，送達公立就業服務機構。

- (二) 經推介就業成功並受僱同一雇主滿90日，於期滿次日起90日內，向原發給推介卡之公立就業服務機構申請再就業獎勵。
- (三) 按月計酬全時工作者，且工資不低於每月基本工資，經同一雇主連續僱用滿90日，一次性發給3萬元。部分工時工作，時薪不低於每小時基本工資，且每月薪資應達月基本工資1/2以上者，經同一雇主僱用期間滿90日，一次性發給1萬5千元。

### 三、雇主工時調整獎勵

- (一) 雇主規劃提供有照顧家庭需求之婦女工時調整或部分工時職缺，就近親至所在地公立就業服務機構辦理求才登記，並申請報名參加本計畫。
- (二) 雇主僱用經公立就業服務機構推介領有本計畫推介卡之婦女，以按月計酬全時工作僱用者，僱用期間連續滿30日，且工資不低於每月基本工資；以部分工時工作僱用者，僱用期間滿30日，時薪不得低於每小



時基本工資，且每月工資應達每月基本工資1/2以上。

- (三) 雇主僱用同一婦女，於僱用期間滿30日之次日起90日內，向原推介之公立就業服務機構申請工時調整獎勵，依實際僱用情形，每一職缺每月發給3千元，最長發給12個月。

### ◎ 伍、結語

勞動部致力推動婦女再就業，希望透過全方位考慮婦女和企業的需求，提供就業促進協助措施，預期3年內可增加14萬名女性勞動力，2026年的女性勞動力參與率可以提升到53.5%，趕上日、韓以及OECD國家的平均水準。