

## 勞動部

### 107 年度施政績效報告

公告日期：108 年 03 月 20 日

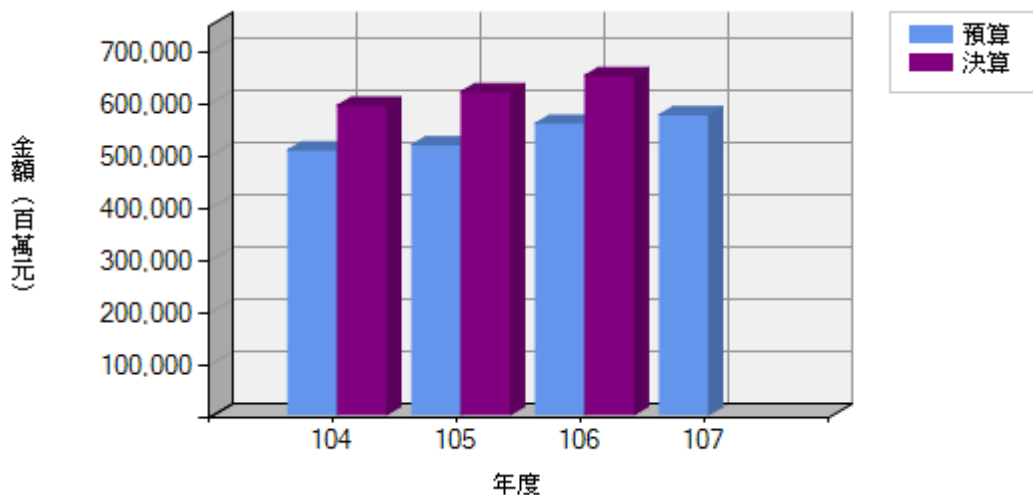
#### 壹、前言

面對多元化與彈性化勞動趨勢的挑戰，勞動政策的目標在謀求勞資雙方衡平的發展，共享經濟成長的果實。本部以「安穩在工作」、「安心在職場」、「安全在勞動」等三大施政目標，呼應總統勞動政策主張及行政院創新、就業與分配之施政理念，創造勞工朋友們更好的生活，提振企業與國家競爭力，營造一個公平成長、永續發展的勞動環境。

本部 107 年度施政重點包括「推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用」、「強化就業服務網絡，協助民眾適性就業」、「推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立」、「提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度」、「完善退休金制度，強化勞動債權保障」、「鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等」、「妥適配置預算資源，提升預算執行效率」等 7 項關鍵策略目標，持續為了謀求勞資雙方衡平發展而努力，規劃並推動合理的勞動政策，讓所有勞動者在勞動生活中獲得保障。

為評估 107 年度施政績效，本部於 107 年 3 月、6 月及 9 月追蹤各項指標進度，以督促落實各項施政及加強管制執行情形，如年度中檢核已有落後或未能達成情形，即請各單位及所屬機關研提原因及因應對策，以期能於計畫發生執行偏差時即時調整計畫，以免進度持續落後或無法依預定期程完成；並為求落實行政院就本部 106 年度施政績效評估報告之綜合意見，本部亦於 107 年 6 月、9 月追蹤各項意見之進度；至年度結束時，各單位及所屬機關至行政院政府計畫管理資訊網各關鍵策略目標達成情形，由本部綜合規劃司（研考單位）綜整，並由該司及人事處與會計處分別就關鍵策略目標涉及業務、人力、經費相關之衡量指標項目，審酌目標達成度及相關計畫辦理情形等進行初核；另為求妥慎，更邀請 3 位外部學者專家進行書面審查，並於 108 年 3 月 11 日邀集相關單位召開審查會議，以確立本部施政績效報告內容。

## 貳、機關 104 至 107 年度預算及人力



### 一、近 4 年預、決算趨勢 (單位:百萬元)

預決算單位：百萬元

項目	預決算	104	105	106	107
合計	預算	507,419	517,289	558,524	574,981
	決算	592,968	619,462	650,504	707,072
	執行率(%)	116.86%	119.75%	116.47%	122.97%
普通基金(總預算)	預算	121,502	116,802	123,525	130,362
	決算	119,554	116,544	123,285	128,778
	執行率(%)	98.40%	99.78%	99.81%	98.78%
普通基金(特別預算)	預算	0	0	0	0
	決算	0	0	0	0
	執行率(%)	0%	0%	0%	0%
特種基金	預算	385,917	400,487	434,999	444,619
	決算	473,414	502,918	527,219	578,294
	執行率(%)	122.67%	125.58%	121.20%	130.07%

\*本施政績效係就普通基金部分評估，特種基金不納入評估。

### 二、預、決算趨勢說明

#### (一) 預算增減主要項目及原因分析

- 1、公務預算部分：107 年度歲出預算數 1,303 億 6,213 萬 7 千元（含動支第二預備金 6,056 萬 3 千元），較 106 年度歲出預算數 1,235 億 2,459 萬 4 千元（含動支第二預備金 8,503

萬 4 千元)，增加 68 億 3,754 萬 3 千元，主要係增列補助勞工及其眷屬參加全民健保、補助勞工參加勞工保險及就業保險、直轄市勞保欠費繳款專案補助等經費所致。

2、基金預算部分：107 年度預算數 4,446 億 1,868 萬 1 千元，較 106 年度預算數 4,349 億 9,922 萬 2 千元，增加 96 億 1,945 萬 9 千元，主要係勞工保險老年年金領取人數增加，致保險給付增加所致。

(二) 預、決算落差原因分析：107 年度歲出預算執行率 98.78%，較 106 年度 99.81%，減少 1.03 個百分點。107 年度預算賸餘主要係補助職業勞工參加健保及勞保賸餘及人事費賸餘等所致。

### 三、機關實際員額

年度	104	105	106	107
人事費占決算比例(%)	0.64%	0.59%	0.56%	0.53%
人事費(單位：千元)	3,814,798	3,681,865	3,668,825	3,729,248
合計	3,824	3,778	3,773	3,803
職員	3,226	3,217	3,226	3,287
約聘僱人員	338	315	315	309
警員	0	0	0	0
技工工友	260	246	232	207

\* 警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛；約聘僱人員包括駐外僱員。

參、關鍵策略目標達成情形（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。「初核」表示部會自行評估結果；「複核」表示行政院評估結果。

## 一、關鍵策略目標

(一) 關鍵策略目標：推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用。

### 1、關鍵績效指標：辦理失業者職前訓練成效

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	--	訓後 3 個月之就業率
原訂目標值	--	--	--	75.5%
實際值	--	--	--	81.03%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

#### (1) 衡量指標說明

本部為提升失業勞工就業技能，每年均由本部勞動力發展署所屬各分署依據區域產業發展及就業市場需求，以自辦、委辦或補助等方式，規劃辦理多元類別就業導向之職前訓練，提升就業技能，促進就業，並以參訓者於訓後能立即就業為目標，故以訓後三個月之就業率為衡量標準，確認訓練成效。

#### (2) 指標達成情形

為輔導學員訓後儘速就業，訓練單位於學員結訓前，結合事業單位提供職缺，辦理就業輔導，因 107 年 10 月至 12 月結訓人數尚處於三個月就業輔導期間，爰 107 年截至 9 月底就業率為 81.03%。

#### (3) 達成效益

本部持續推動多元類別之職前訓練，運用自有場地、設備、師資，並結合地方政府公、民營訓練單位，辦理多元訓練職類課程，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓練生活津貼，以及就業推介等措施，提升失業勞工就業技能契合產業需求，促進就業。

### 2、關鍵績效指標：推動職能基準發展並策進產業多元應用

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	產業認同與應用案	累計產業認同與應

			數	用案數
原訂目標值	--	--	250 案	525 案
實際值	--	--	269 案	546 案
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(1) 衡量指標說明

配合行政院推動重大產業政策，積極推動辦理職能基準發展或更新，深化成果策進產業與訓練夥伴多元應用，促進教訓檢用鏈結產業需求，以支持產業發展之用人需求。

(2) 指標達成情形

107 年度已完成產業認同與應用累計 546 案。

(3) 達成效益

透過產訓對話與合作，辦理 150 場次職能相關推廣活動、成果分享逾 3,600 人次，促進 546 家企業認同職能基準應用，其中有 98% 表示未來將持續將職能基準應用於人才發展上，以提升人才培育效能。

(二) 關鍵策略目標：強化就業服務網絡，協助民眾適性就業。

1、關鍵績效指標：求職推介就業人數

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	整體就業服務通路 勞保投保就業人數	整體就業服務通路 推介就業勞保投保 人數
原訂目標值	--	--	200,000 人	202,000 人
實際值	--	--	226,903 人	233,531 人
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(1) 衡量指標說明

本部整體就業服務通路求職者，經服務後有投勞保之就業人數。

## (2) 指標達成情形

107 年整體公立就業服務通路推介就業勞保投保人數計 23 萬 3,531 人，達成度為 100%。(另此關鍵績效指標，106 年截至 106 年 11 月底止，整體就業服務通路勞保投保就業人數為 22 萬 6,903 人，因去年作業時程因素僅能統計至 106 年 11 月底止。本年度囿於格式設定因素，僅能在此呈現，106 年截至 106 年 12 月底止，整體就業服務通路勞保投保就業人數為 24 萬 6,315 人，達成率為 100%。)

## (3) 達成效益

促進國民就業，解決失業問題，積極加強就業媒合效能，透過推動各項促進就業措施，並運用政府與民間資源提供短期工作機會，以協助失業者順利就業。本項工作有助於降低我國失業率，107 年失業率(3.71%)略低於 106 年失業率(3.76%)。

### (三) 關鍵策略目標：推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立。

#### 1、關鍵績效指標：健全工會法制

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	1.提出工會法修正草案並送行政院審查(25%)。2.完成工會法修正草案行政院審查作業(25%)。3.工會法修正草案送立法院並完成審查(25%)。4.配合工會法修法研擬相關行政措施(25%)。	1.辦理工會法修正草案座談會蒐集利害關係團體意見(25%)。2.研擬工會法修正草案與相關團體進行意見溝通(75%)。3.提出工會法修正草案並送行政院審查(100%)。
原訂目標值	--	--	25%	75%
實際值	--	--	25%	75%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

#### (1) 衡量指標說明

100 年 5 月 1 日工會法修正施行後，法制已大幅修正，惟仍有部份實務上之疑義尚待解決，爰以健全工會法制為關鍵績效指標，此關鍵績效指標於 107 年之衡量標準已

於相關會議修正為研擬工會法修正草案與相關團體進行意見溝通，其作業項目包括透過研擬行政措施、行政指導及研修法令，達成完善工會組織之目的，另因完善工會組織各項措施之修訂，對於勞動關係實務運作之發展影響甚鉅，故相關措施之推動及內容，須取得社會各界之共識，且應符合勞資雙方之期待，爰此本項指標之衡量評估標準，將依外界達成共識之程度，採逐步推動方式辦理。

## (2) 指標達成情形

- A、本部 105 年及 106 年共辦理 39 場次工會法令座談會，輔以意見調查，收集有效問卷共 1790 份，並於 107 年完成統計分析及製作問卷統計分析報告，據以作為本部研擬工會法修法草案之重要參考。
- B、徵詢各級工會意見部分：本部於 107 年度拜訪 22 個各縣(市)之相關工會計 83 家，會中就工會法令與實務運作廣泛交換意見。另於 107 年 6 月至 7 月邀請全國金融業工會聯合總會及台灣機械業工會聯合會辦理工會法座談會，充分徵詢金融業及機械業勞工意見。
- C、徵詢相關機關意見部分：本部於 107 年 2 月至 8 月召開勞動關係實務運作研商會議，邀請直轄市政府勞工行政單位共同研商工會法制相關事宜。
- D、重大議題部份：
  - a. 本部於 107 年 5 月邀請銓敘部、內政部消防署、內政部警政署及行政院人事行政總處召開「研商警消人員籌組工會相關事宜會議」，針對保障警消人員行使結社權之議題，持續與權責機關交換意見。
  - b. 邀請學者專家、工會團體針對不當勞動行為裁決制度辦理研討會，就該制度實務運作面及工會法第 45 條罰則等議題進行研討及意見交流，並與工會團體及專家學者廣泛交換意見。
- E、研擬推動工會組織發展短中長期方案：本部彙整過去 2 年度辦理工會法座談會所蒐集之問卷資料，聚焦 6 項勞雇相關團體關注之工會法議題，並於 107 年邀請相關單位、專家學者、各類型工會及雇主團體召開「推動工會組織發展之方向」工作坊 3 次場，並就每一議題研議透過行政措施、行政指導及修法等方式，以完善工會組織運作發展。

## (3) 達成效益

- A. 本部針對各界所關注之工會法令議題，於 107 年透過辦理相關訪視、座談及研討會議等，徵詢工會團體、雇主團體、行政機關及專家學者之意見。同時邀請相關單位、專家學者、各類型工會及雇主團體辦理 3 場次「推動工會組織發展之方向」工作坊，就工會法令各項議題與出席團體代表進行充分溝通，研議包含行政措施、行政指導及修法等短中長期方案，爰已成達 107 年度目標。

B.另據 107 年度本部辦理推動工會組織發展相關徵詢會議，社會各界對於部分議題仍呈現極大之分歧，故 108 年將賡續針對外界關注之工會法議題，持續推動並進行多方溝通，並就各界達成共識之情形，推動完善工會組織發展之法制措施。

## 2、關鍵績效指標：研議最低工資法制

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	提出正式修法草案送行政院審查通過後，送立法院審議（100%）。	1.辦理最低工資法制公聽會、座談會及研商會議，廣泛蒐集各界意見（30%）。2.研擬最低工資法草案（80%）。3.提出最低工資法草案並送請行政院審查（100%）。
原訂目標值	--	--	100%	80%
實際值	--	--	100%	80%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

### (1) 衡量指標說明

因最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，對於國家總體經濟發展亦具重大影響，另將連動影響多項社會安全制度（如：社會救助金之發放、失業給付及中低收入老人生活津貼資格之認定、勞保、勞退、健保、國民年金之投保（提繳）薪資...），須取得社會共識，並就整體國家政策及法制面通盤考量，為求審慎研議，此關鍵績效指標 106 年度之衡量標準已修正為-辦理最低工資法制公聽會、座談會及研商會議，廣泛蒐集各界意見（30%）；於 107 年度施政計畫，辦理期程已修正為-107 年度完成研擬最低工資法草案（80%）；108 年度提出最低工資法草案並送請行政院審查（100%）。

### (2) 達成情形



A、本部 107 年 5 月至 7 月間辦理 3 場次最低工資法制座談會、10 月至 11 月間拜訪勞雇團體共計 10 場次、11 月 30 日草案預告後，配合本部辦理之「傾聽之旅」活動，向企業與勞工代表簡報草案內容，廣泛蒐集各地區勞雇團體及相關單位意見。

B、經通盤考量各界意見並衡酌我國國情後，已擬具最低工資法草案條文，於 107 年 11 月 30 日預告，已達成本項指標調整後之目標值。

### (3) 達成效益

俟預告期間期滿，通盤審酌各界意見後，將依法制作業程序辦理，陳報行政院審查，讓最低工資審議制度更為健全，期能穩定、明確的調整最低工資。

### 3、關鍵績效指標：研議勞動基準法增修部分工時相關條文

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	1.持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識，並擬具初步修法草案(50%)。2 提出正式修法草案送行政院審查(100%)。	1.持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識(50%)。2.研擬初步修法草案(75%)。3.提出正式修法草案送行政院審查(100%)。
原訂目標值	--	--	50%	75%
實際值	--	--	50%	75%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	▲
複核結果	--	--	---	---

--表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

#### (1) 衡量指標說明

部分工時型態多元，涉及層面廣泛，適度放寬彈性或強化保障為二元思考方向，須權衡勞雇雙方權益，並就整體國家政策及法制面通盤考量。為求審慎研議，此關鍵績效指標 106 年度之衡量標準已修正為-持續蒐集各界相關意見及資料，並邀集勞雇團體、學者專家及相關行政機關以凝聚共識(50%)；於 107 年度施政計畫，辦理

期程已修正為-研擬初步修法草案（75%）；108 年度提出正式修法草案送行政院審查（100%）。上開指標之調整經 106 年審查 107 年度施政計畫時，已於相關會議陳明並審查同意在案。

（2）達成情形

配合法令修正，本部已於 107 年 5 月 17 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」。107 年度辦理勞動基準法令研習會 26 場次，將部分工時勞工權益列為重點，廣泛蒐集各地區事業單位及勞工代表意見。另於 107 年 9 月 19 日召開部分時間工作勞工權益保障研商會議，邀請學者專家及相關單位，積極聽取各界意見。將持續廣泛蒐集各界意見，並凝聚社會共識。

（3）達成效益

通盤考量學者專家及各界意見後，並予以綜整研析，作為研擬正式修法草案之參考，爰已達成 107 年度目標。

（四）關鍵策略目標：提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度。

1、關鍵績效指標：高風險事業單位或作業場所等檢查場次成長率

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	當年度實施下列高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數：1.火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查。2.職業失能災害預防檢查。3.屋頂墜落災害預防檢查。4.局限空間作業場所檢查。	當年度實施下列高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數：1.火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查。2.職業失能災害預防檢查。3.屋頂墜落災害預防檢查。4.局限空間作業場所檢查。	當年度實施下列高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數：1.火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查 2.職業失能災害預防檢查 3.屋頂墜落災害預防檢查 4.局限空間作業場所檢查（每年較前一年成長比率）	「(當年度實施高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數)-(上年度實施高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數)」÷(上年度實施高風險事業單位或作業場所等檢查場次總數)×100%
原訂目標值	12,000 廠次	14,000 廠次	5%	5%
實際值	15,302 廠次	25,836 廠次	8.32%	6.37%
達成度	100%	100%	100%	100%
初核結果	★	★	★	★
複核結果	★	★	★	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

加強實施高風險事業單位或作業場所之檢查，督促事業單位做好各項安全設施及落實勞工安全衛生管理。

(2) 指標達成情形

107 年度已實施「火災爆炸高風險事業單位安全衛生檢查」2,645 場次、「職業失能災害預防檢查」1 萬 3,111 場次、「屋頂墜落災害預防檢查」6,399 場次、「局限空間作業場所檢查」7,614 場次，合計 2 萬 9,769 場次，較去年 2 萬 7,987 場次增加 6.37%。

(3) 達成效益

強化事業單位之防災作為及自主管理能力，營造安全工作環境，保障勞工職場安全。

2、關鍵績效指標：事業單位之勞動條件檢查及輔導廠次

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	--	事業單位監督檢查涵蓋率(勞動條件檢查及輔導廠次/全國僱有勞工之事業單位數)
原訂目標值	--	--	--	7.5%
實際值	--	--	--	9.74%
達成度	--	--	--	100%
初核結果	--	--	--	★
複核結果	--	--	--	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

加強實施勞動條件監督檢查，督促事業單位落實勞動基準法令相關規定。

(2) 指標達成情形

107 年計實施勞動條件監督檢查 6 萬 6,366 廠次(含勞資會議催設專案)，輔導 2,633 廠次，合計 6 萬 8,999 廠次，以全國僱有勞工之事業單位數約為 67 萬 1,822 家計算，事業單位監督檢查涵蓋率計算結果為 9.74%。

### (3) 達成效益

提升事業單位對勞動法令之認知，強化雇主落實勞動基準法相關工資、工時、休假、休息等規定，以保障勞工權益並促進勞資和諧。

### 3、關鍵績效指標：單獨參加職業災害保險之保險人數成長率

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	(當年度單獨參加職業災害保險之加保人數-上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)÷(上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)×100%	(當年度單獨參加職業災害保險之加保人數-上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)÷(上年度單獨參加職業災害保險之加保人數)×100%
原訂目標值	--	--	8%	8.5%
實際值	--	--	15%	12.16%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

#### (1) 衡量指標說明

已領取勞保老年給付者再從事工作，得單獨參加職業災害保險，擴大職業災害保險納保範圍。

#### (2) 指標達成情形

截至 107 年 12 月底止，單獨參加職災保險人數為 30 萬 7,186 人，與 106 年 12 月加保人數 27 萬 3,876 人相比，成長率達 12.16%，達成原訂目標。

#### (3) 達成效益

促進中高齡勞工工作安全之保障。

#### (五) 關鍵策略目標：完善退休金制度，強化勞動債權保障。

##### 1、關鍵績效指標：提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	(請領老年年金人數)÷(請領老年年金人數+符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數)×100%	(請領老年年金人數)÷(請領老年年金人數+符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數)×100%
原訂目標值	--	--	72%	73%
實際值	--	--	75%	75.58%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

鑑於勞保老年年金較一次性給付更能提供勞工退休後長期經濟生活保障，故以「提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例」為關鍵績效指標。

(2) 指標達成情形

截至 107 年止，選擇請領老年年金人數為 120 萬 6,584 人，選擇請領老年年金人數加上符合老年年金條件但選擇一次請領老年給付人數為 159 萬 6,413 人；選擇請領老年年金之比例為 75.58%，目前進度雖略微超前，惟仍須視年金改革情況，賡續落實相關績效指標。

(3) 達成效益

勞保老年年金之年資給付率為 1.55%，且無年資計算上限，並有加計展延老年年金設計，可提供勞工老年經濟生活保障。

2、關鍵績效指標：事業單位依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數之比例

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數÷開戶數×100	事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數÷開戶數×100

			%	%
原訂目標值	--	--	80%	90%
實際值	--	--	97%	98%
達成度	--	--	100%	100%
初核結果	--	--	★	★
複核結果	--	--	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(1) 衡量指標說明

為強化勞工退休準備金提撥制度，落實勞動基準法第 56 條第 2 項，雇主應於每年年底檢視次一年度符合退休條件者所需退休金並於次年 3 月底補足準備金差額之規定，爰以事業單位依法足額提撥勞工退休準備金戶數占開戶數比率為衡量指標。

(2) 指標達成情形

督促各地方主管機關自 1 月起，針對轄區內未足額提撥事業單位發文通知、催繳、陳述意見及 4 月起查核共計 3 萬 3,530 家次；截至 107 年 12 月底止，已符合足額提撥事業單位約 10 萬 2,809 家（106 年底開戶數為 10 萬 4,393 家），足額提撥家數比率達 98.48%。

(3) 達成效益

截至 107 年 12 月底，符合足額提撥之事業單位家數比率達 98.48%，較上一年（106）度提升 1.16%，已提撥退休準備金計 1,234 億餘元。

(六) 關鍵策略目標：鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等。

1、關鍵績效指標：育嬰留職停薪之成長比率

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	--	--	(當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪	(當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪

			津貼人數/前一年度 就業保險被保險人 領取勞工保險生育 給付人數)*100%	津貼人數/前一年度 就業保險被保險人 領取勞工保險生育 給付人數)*100%
原訂目標值	--	--	2%	2%
實際值	--	--	2.42%	-2.56%
達成度	--	--	100%	-128%
初核結果	--	--	★	●
複核結果	--	--	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

(當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)\*100%-(前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數/前一年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數)\*100%

(2) 指標達成情形

1、截至 107 年底止，育嬰留職停薪之成長比率-2.56%。

2、為強化落實性別工作平等法相關法令，加強雇主確實遵守包括育嬰留職停薪等促進工作平等措施之規定，本部與地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，107 年辦理 33 場次。

(3) 達成效益

考量多數受僱者有親自養育幼兒之需求，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，性別工作平等法訂有育嬰留職停薪相關規定。期透過相關法令之研習及宣導，申請育嬰留職停薪人數之增加，對職場權益之平等甚有助益。

(七) 關鍵策略目標：妥適配置預算資源，提升預算執行效率。

1、關鍵績效指標：機關年度資本門預算執行率

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數)÷(資本門預算	(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數)÷(資本門預	(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數)÷(資本門預算	(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數)÷(資本門預算

	數) ×100% (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	算數) ×100% (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	數)×100% (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)	數)×100% (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)
原訂目標值	94%	94%	94%	94%
實際值	96%	92.51%	95.27%	94.68%
達成度	100%	98.41%	100%	100%
初核結果	★	▲	★	★
複核結果	★	▲	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

(本年度資本門實支數+資本門應付未付數+資本門賸餘數) ÷ (資本門預算數) ×100% (以上各數均含本年度原預算、追加預算及以前年度保留數)

(2) 指標達成情形

本項原定目標值 94%、達成目標值 101%、達成度 100%。

(3) 達成效益

本部主管 107 年度資本門預算執行率為 94.68%，達成原訂目標值 94%之 101%，達成度 100%，已達成妥適配置預算資源，提升預算執行效率之目的。

2、關鍵績效指標：機關於中程歲出概算額度內編報情形

項目	104 年度	105 年度	106 年度	107 年度
衡量標準	【(本年度歲出概算編報數—本年度中程歲出概算額度核列數) ÷ 本年度中程歲出概算額度核列數】 ×100%	【(本年度歲出概算編報數—本年度中程歲出概算額度核列數) ÷ 本年度中程歲出概算額度核列數】 ×100%	【(本年度歲出概算編報數—本年度中程歲出概算額度核列數) ÷ 本年度中程歲出概算額度核列數】 ×100%	【(本年度歲出概算編報數—本年度中程歲出概算額度核列數) ÷ 本年度中程歲出概算額度核列數】 ×100%
原訂目標值	5%	4.5%	4.5%	4.5%
實際值	0.2%	1.48%	0.17%	0.22%
達成度	100%	100%	100%	100%



初核結果	★	★	★	▲
複核結果	▲	▲	---	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

績效衡量暨達成情形分析：

(1) 衡量指標說明

本項為負向標準，亦即訂定之標準值越低，則越具挑戰性。

(2) 指標達成情形

本項原訂目標值為 4.5%，實際達成值為 0.22%，目標達成度 100%。

(3) 達成效益

本部主管 108 年度歲出概算，其中公共建設計畫經費及科技發展計畫經費係分別依內政部、科技部分配額度編列；基本運作需求及各項專案檢討計畫、依法律義務必須編列之重大支出等項目，除部分行政院核定有案專項計畫及為基本運作業務需要函報行政院增列預算額度外，餘均於行政院核定之 108 年度中程歲出概算額度範圍內編列，故本部 108 年度施政計畫所需經費總數在中程歲出概算額度總額範圍內編列，達成度超過原訂目標值。

## 二、關鍵績效指標相關計畫活動之成本

單位：千元

關鍵策略目標	計畫名稱	106 年度		107 年度		與 KPI 關聯
		預算數	預算執行進度(%)	預算數	預算執行進度(%)	
合計		2,200,887		2,186,513		
(一) 推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用	小計	2,151,418	88.27	2,151,000	86.96	
	配合產業發展，辦理失業者職前及青年職業訓練計畫	2,119,418	88.09	2,119,000	86.71	辦理失業者職前訓練成效
	推動職能基準發展並策進產業多元應用	32,000	100.00	32,000	103.36	推動職能基準發展並策進產業多元應用
(二) 強化就業服務網絡，協助民眾適性就業	小計	7,550	100.00	2,400	100.00	
	強化就業媒合，推展「台灣就業通」	7,550	100.00	2,400	100.00	求職推介就業人數

	品牌，協助求職人 職涯規劃，積極促 進國民就業					
(三) 推動公平的 集體勞資關係，強 化勞動基準之建立	小計	3,450	115.16	4,650	100.52	
	促進工會組織自由 化	3,250	116.09	3,250	100.00	健全工會法制
	推動合理工資制 度，檢討母性保護 規定	200	100.00	700	100.57	研議最低工資法制
	落實勞動基準法， 保障勞工法定權益	--	--	700	102.86	研議勞動基準法增 修部分工時相關條 文
(四) 提升我國職 業安全衛生水準， 健全職業災害保險 制度	小計	36,929	100.00	24,101	98.70	
	健全化學品分級管 理機制及勞工健康 服務制度，強化職 業衛生與職場健康 管理	17,139	100.00	5,500	100.00	高風險事業單位或 作業場所等檢查場 次成長率
	推動職場源頭安全 管理機制及健全防 災措施，強化職業 安全設施	11,340	100.00	9,111	100.00	
	強化風險分級監督 檢查策略，提升勞 工防災知能，降低 職業災害發生	7,200	100.00	8,290	96.21	事業單位之勞動條 件檢查及輔導廠次
	完備職業災害保障 制度，增進職災勞 工權益	1,250	100.00	1,200	100.00	單獨參加職業災害 保險之保險人數成 長率
(五) 完善退休金 制度，強化勞動債 權保障	小計	1,540	111.95	2,362	104.11	
	健全勞工保險制 度，改善勞工保險	1,540	111.95	1,462	100.00	提高勞工選擇請領 勞保老年年金之比

	財務					例
	強化勞工退休制度，落實勞工退休準備金提撥	--	--	900	110.78	事業單位依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數之比例
(六) 鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等	小計	--	--	2,000	103.20	
	促進職場平權，落實就業平等	--	--	2,000	103.20	育嬰留職停薪之成長比率

備註：本欄位預算係 GPM 系統帶入該年施政計畫之個案計畫相關數據。--代表該關鍵績效指標 106 年雖存在，惟該年未列於施政計畫之個案計畫中，爰系統無法帶入相關預算。

### 三、未達目標項目檢討

關鍵策略目標：鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等。

關鍵績效指標：育嬰留職停薪之成長比率

衡量標準： $(\text{當年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數} / \text{當年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數}) * 100\% - (\text{前一年度就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數} / \text{前一年度就業保險被保險人領取勞工保險生育給付人數}) * 100\%$

原訂目標值：2

實際值：-2.56

達成度差異值：228

未達成原因分析暨因應策略：

- 1、查育嬰留職停薪規定於性別工作平等法第 16、17 條，該法適用對象包含公務人員、教育人員、軍職人員及勞工。
- 2、隨著我國少子女化趨勢，近年育嬰留職停薪津貼及勞工保險生育給付之請領人數，均逐年下降。又自 107 年度 7 月份起，本部勞工保險局與內政部跨機關合作推動相關簡政便民措施，民眾到戶政事務所辦理子女出生登記時可同步申請勞保生育給付，致 107 年度生育給付請領人數與去年同期相比，其下降情形較為平緩。
- 3、依內政部統計 105 年出生人數 208,440 人、106 年出生人數 193,844 人，至 107 年為 181,601 人，新生兒人數逐年減少，107 年相較 106 年減少 12,243 人，下降幅度達 6.3%。又查領取育嬰留職停薪津貼人數 106 年 69,972 人，107 年減少為 66,594 人，107 年相較 106 年減少 3,378 人，下降

4.8%。相較 106 年，107 年領取育嬰留職停薪津貼人數降低幅度(4.8%)，較新生兒出生人數減少幅度(6.3%)相對緩和。

4、為鼓勵受僱者申請育嬰留職停薪，本部於 108 年 2 月 21 日釋示放寬撫育 2 名以上未滿 3 歲子女之育兒父母，可同時向雇主申請育嬰留職停薪，以鼓勵父母參與養育幼兒成長之過程。未來將持續檢討相關法令，以利受僱者兼顧工作與家庭照顧。另本部將持續透過網路、臉書及宣導摺頁 DM 等多元宣導方式，促進家庭與職場上性別平等之落實。

## 肆、推動成果具體事蹟

### 一、研修勞動法規，保障勞工權益與企業彈性

- (一) 調整基本工資：自 108 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 22,000 元調整至 23,100 元，調幅 5%；每小時基本工資由 140 元調整為 150 元，調幅 7.14%。
- (二) 研訂最低工資法制：經蒐集各主要國家最低工資審議制度資料、召開座談會及公聽會，聽取學者及勞資團體的意見，並通盤考量我國國情後，已擬具最低工資法草案，於 107 年 11 月 30 日至 108 年 1 月 29 日預告，廣徵各界意見。
- (三) 勞動基準法部分條文修正於 107 年 1 月 31 日經總統公布，自同年 3 月 1 日施行。配合法律修正，同法施行細則之修訂經行政院於 2 月 23 日准予核定，勞動部於 2 月 27 日以勞動條 3 字第 1070130354 號令發布，同步自 3 月 1 日施行。
- (四) 配合勞動基準法部分條文之修正，於 107 年 2 月 27 日以令公告得適用勞動基準法第 34 條及第 36 條例外情形之行業或狀況，並自 3 月 1 日施行。後於 8 月 6 日公告修正得適用勞動基準法第 36 條例外情形之行業或狀況。另於勞動部官網就「加班彈性調整 (§ 32)」、「輪班換班間距例外調整 (§ 34)」及「例假(七休一)例外調整 (§ 36)」建置「線上備查系統」，107 年 3 月 1 日上路。
- (五) 建構派遣勞工保護法制：為保障派遣勞工工作權益，規劃分階段透過行政指導及入法等方式，強化派遣勞工相關重要權益保障。於 107 年 3 月 9 日修正「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，納入派遣轉正職之注意事項，提高就業穩定。持續與社會各界溝通對話，逐步落實派遣勞工權益保護法制化規範。
- (六) 強化部分工時勞工權益保障：107 年 5 月 17 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並進一步於 107 年 9 月 19 日召開研商會議，持續蒐集各界意見，以強化部分時間工作勞工權益法制。
- (七) 修正「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」：為強化上市、上櫃之事業單位善盡企業責任，打造良好之勞動環境，107 年 9 月 4 日修正違反「勞動基準法」裁處罰鍰共通性原則，並自 10 月 1 日生效。

- (八) 修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」：為完善訴訟扶助措施制度，並提升服務品質與執行效率，業於 107 年 8 月 21 日修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」。
- (九) 修正「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」：為完善裁決案件審理程序，業於 107 年 12 月 27 日修正實施「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」。
- (十) 推動職業災害保險單獨立法：為深入研究職災保險單獨立法相關議題，於 107 年起透過邀請學者專家進行短期研究、專文撰寫等方式，蒐集日、德兩國制度及實務作法，供政策規劃參考；考量職災單獨立法影響層面廣泛，於同年 8 至 9 月間邀集勞、資團體、學者專家及關心職災議題團體與相關部會辦理 5 場次研商工作坊，以強化外部參與、廣納各界意見，並加強溝通協調，減輕制度變革之衝擊，俾利後續立法作業之推動；於 11 月 27 日已成立法制作業小組，以儘速完成草案版本。

## 二、加強人力運用，培育產業人才

### (一) 為青年儲蓄未來，順利接軌職場：

- 1、依行政院提出之缺工因應對策，勞動部 107 年度間於新北市及臺南市各設置 1 處青年職涯發展中心 (YS)，全臺共設有 5 處 YS，提供 15-29 歲青年職涯諮詢相關服務，改善青年職涯迷惘所產生之就業問題。
- 2、辦理各項青年職業訓練措施，依據青年發展階段不同需求，結合學校、事業單位及職業訓練資源推動訓練措施，包括「雙軌訓練旗艦計畫」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「產學訓合作訓練」及「青年就業旗艦計畫」；107 年度計培訓 2 萬 8,428 人。

### (二) 配合國家政策培育重點產業人才：

- 1、擴大辦理照顧服務員訓練，106 年計結訓 7,146 人，充裕長照十年計畫 2.0 之照顧人力需求，107 年度計結訓 8,307 人。
- 2、配合國家產業政策，辦理多元類別就業導向職前訓練，協助失業者提升就業技能；106 年計訓練 5 萬 3,841 人，107 年度計訓練 4 萬 9,446 人。
- 3、因應照顧服務型態多元發展及持續充實照顧服務人力，於 107 年 8 月 21 日修正「鼓勵失業勞工從事照顧服務工作作業要點」，擴大將社區式之臨時住宿、團體家屋、小規模多機能及提供喘息服務巷弄長照站，納入就業獎勵之雇主適用範圍，並修訂名稱為「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」。

### (三) 為提升在職勞工知識、技能、態度，並配合國家政策與產業發展，結合民間訓練資源，辦理多元化、實務導向之訓練課程，並補助訓練費用，以激發勞工自主學習，強化職場技能，提高競爭力。107 年度計訓練 8 萬 3,969 人次。

(四) 因應「新南向政策」發展人力資源：

- 1、勞動部於 107 年 11 月 8 日至 9 日辦理「亞太經濟合作會議 (APEC) 強化社會保障提升數位時代下之永續與包容性成長」工作坊，深化與 APEC 經濟體及歐盟合作，共同解決跨域勞動者社會安全保障問題。
- 2、向 APEC 提案推動亞太技能建構聯盟 (ASD-CBA) 計畫，在臺設立「亞太技能建構發展中心」，於 107 年 8 月 27 日至 9 月 12 日執行「會展產業人才技能提升國際專班」，培訓 APEC 與新南向國家政府官員及產業菁英，透過公私協力合作，促進專業人力技術交流，培養其成為經營新南向市場尖兵，育成優質新南向人力資源。
- 3、配合新南向政策，提供學科口唸試題服務，協助外籍人士取得技術士證，提升未來南向臺商儲備幹部職能。自 106 年度起，提供新住民 (陸配及外配)「保母人員」、「照顧服務員」、「美容」、「女子美髮」、「中餐烹調 (葷食、素食)」、「烘焙食品 (麵包、西點蛋糕)」等 6 職類丙級 (或單一級)，以及外籍勞工「堆高機操作」職類口唸試題服務；107 年度外籍人士參加技能檢定者計 3,210 人次，已核發外籍人士技術士證者計 1,641 人次。

(五) 協助身心障礙者及特定對象就業：

- 1、研訂中高齡者及高齡者就業法草案：歷經 9 次立法小組會議、6 場分區座談會，並與相關部會、地方政府及行政院社會福利推動小組委員召開諮詢會議，107 年 7 月 12 日至 9 月 11 日於公共政策網路平臺完成法規預告 60 日，107 年 10 月完成本部法制作業，將持續參考日、韓經驗及民間意見，調整章節內容，修正後將儘速函送行政院審查。
- 2、促進中高齡及高齡人力運用：107 年訂定銀髮人才資源網絡推動計畫，加強各項服務措施，以提升行政效能，擴大銀髮就業服務效益，建構完善銀髮人才資源網絡；另首次辦理進用中高齡勞工績優獎選拔，計表揚 12 家績優單位，鼓勵事業單位進用、善用中高齡及高齡勞工。107 年度協助中高齡及高齡者計 14 萬 7,067 人次就業。
- 3、落實身心障礙者定額進用：加強推動定額進用制度宣導及提供輔導進用身心障礙者服務，並針對公立未足額單位，主動協調其上級主管機關、人事行政總處等共同督導，及請地方勞工主管機關及本部勞動力發展署所屬分署專案提供適切協助，以提升公立義務機關實際進用情形，作為民間單位表率。截至 107 年 11 月，公、私立義務機關 (構) 實際已進用 8 萬 4,881 名身障者，超過法定應進用人數 44.80%。
- 4、激勵二度就業婦女重返職場：提供就業諮詢，運用就業促進津貼、職場學習及再適應等就業促進措施，並加強就業準備，提升就業能力，排除就業障礙，促進重返職場，107 年度協助二度就業婦女計 1 萬 7,685 人次就業；107 年首次辦理重返職場婦女就業支持與服務模式-婦出江湖計畫，進行就業準備工作坊、自主訓練計畫徵選及企業高階主管座談

會，計 751 人參與，透過計畫倡議協助企業找到潛在優質女力，以提升企業競爭力，並協助二度就業婦女就業。

- 5、促進經濟弱勢民眾就業：依據永續發展目標核心目標一「強化弱勢群體社會經濟安全照顧服務」，協助經濟弱勢民眾適性就業，107 年度協助低收入戶及中低收入戶計 1 萬 3,814 人次就業。

#### (六) 發展在地經濟，促進就(創)業：

- 1、辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，結合民間團體執行產業整合或促進地方發展之提案，開創在地就業機會，並做為社會創新之基礎；107 年度共計協助 2,916 人就業。
- 2、規劃社會創新「專業人員」、「職能補充」、「種子師資」三大類職能訓練課程並研發教材，作為未來專案經(管)理人訓練課程，協助有意朝社會創新發展之民間團體及個人，參與多元就業開發方案及培力就業計畫之創新提案。
- 3、籌組台灣代表團，前往蘇格蘭愛丁堡舉辦之 2018 年社會企業世界論壇 (SEWF)，包含公部門、企業及民間團體等 65 人，向國際闡述臺灣社會企業發展現況，與國際間社會企業組織網絡接軌。
- 4、維運「社會經濟入口網」，以雙語公開台灣社會創新發展現況及成果，與世界接軌行銷我國積極發展社會創新之形象風貌，107 年度共新增活動資訊 11 篇、國內案例故事 27 篇，累計 9 萬 9,583 人次瀏覽。
- 5、提供免費諮詢專線、創業研習及創業輔導，藉由前中後之創業協助，提升民眾創業知能，協助永續營運；107 年度專線共服務 1 萬 1,062 人次，辦理 154 場創業研習課程，計 8,869 參加人次，諮詢輔導計 4,043 人次。
- 6、為協助婦女、中高齡民眾及離島居民創業，本部辦理微型創業鳳凰貸款及利息補貼，降低創業門檻；107 年度計協助 2,067 人創業，辦理 29 場創業貸款審查會議，審查 923 案、核准 479 人貸款，創造 4,840 個就業機會。
- 7、為表揚創業者突破職涯困境、樹立足堪效尤的成功典範，辦理「微型創業楷模評選暨表揚活動」，經過書面審查、實地訪審及簡報審查等階段，選拔出 10 位優秀微型創業家，對創業楷模克服困境之創業精神給予實質肯定。

#### (七) 跨國勞動力聘僱及管理

- 1、推動外籍家庭看護工喘息服務：為兼顧被看護者照顧需求及保障外籍家庭看護工的勞動權益，本部與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，自 107 年 12 月 1 日起，聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，經地方政府長期照顧管理中心評估失能等級為第 7 級或第 8 級，且為獨居或主要照顧者為 70 歲以上的長照需要者，可申請喘息服務。

## 2、檢討延攬外國人才法規：

- (1) 為使我國延攬及留下所需專業及技術外籍人才，配合國家發展委員會訂定「外國專業人才延攬及僱用法」並於 107 年 2 月 8 日施行，本部訂定發布「短期補習班聘僱外國專業人才從事具專門知識或技術教師工作資格及審查標準」及「外國專業人才申請從事藝術工作許可及管理辦法」；另配合協助核發外國特定專業人才來臺就業金卡及核發外國專業人才隨同居留成年子女工作許可。
- (2) 為利國家推動攬才與留才政策，並順應時勢變遷與符合社會期待，107 年 5 月 9 日修正發布「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」，修正外國醫事人員雇主資格、增列行政法人可以聘僱外國運動教練、運動員、藝術及演藝工作者、刪除雇主聘僱外國人從事藝術及演藝工作之工作場所限制。
- (3) 為鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職，建立人才雙向交流機制，107 年 7 月 2 日修正發布「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」第 5 條第 3 款規定令釋，放寬跨國企業定義範圍，新增倘母公司或本公司設於我國之跨國企業，外國人才在我國跨國企業國外子公司或分公司工作滿 1 年，亦可申請來臺任職。

## 3、檢討聘僱外籍勞工法規：

- (1) 為因應部分鐵道改擴建工程之人力短缺問題，經本部勞資學政社會對話平台討論共識，本部已於 107 年 6 月 25 日「專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要建設工程聘僱外籍營造工作業規範」附表一之分級指標及公式，將核能發電工程修正為鐵路改擴建工程，並將「規模」指標內容區分為都市計畫及非都市計畫。
- (2) 因應 107 年 1 月 1 日起基本工資調整，並保障國人之就業權益及貼近勞動市場薪資水準，避免因薪資偏低不符社會期待，致影響本國人就業意願之情形，本部分別於 108 年 1 月 2 日及 108 年 1 月 11 日修正發布就業服務法第 47 條規定雇主在國內辦理招募本國人從事第 46 條第 1 項第 10 款之「製造業」及「營造業」工作之合理勞動條件薪資基準」、108 年 1 月 10 日修正發布「就業服務法第 47 條規定雇主在國內辦理招募本國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作之合理勞動條件薪資基準」，並於發布同日生效實施。

## 4、國家發展委員會為協助受中美貿易壁壘衝擊之台商回流投資，已訂定「研商歡迎台商回台投資行動方案」並經行政院 107 年 12 月 7 日核定在案，倘符合資格台商其投資金額、創造聘僱本國勞工就業機會及薪資水準達一定門檻，得於現行 3K5 級制及 Extra 制外再額外申請 10% 外勞，但最高外勞上限為 40%。本部刻正修正「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」及應備文件等相關法規，以提供符合資格台商相關外勞引進措施。

5、推動外勞直接聘僱制度：107 年度直接聘僱聯合服務中心代收代轉各種申請案件共計 1 萬 646 件、受理雇主或外勞電話及現場諮詢共計 5 萬 3,761 件、服務 5,150 名雇主、服務 5,594 名外勞辦理直接聘僱事宜。

6、定期查核製造業雇主聘僱外國人比率，以保障本國勞工工作權益及避免雇主超額聘用外國人；107 年度共計查核 14 萬 7,025 家次，請雇主限期改善共 4,362 家次，未改善家數經本部廢止招募許可及聘僱許可共 436 家次。

### 三、強化勞權實踐，創造雙贏局面

- (一) 營造勞工有利結社環境：為逐步提高工會之涵蓋率，促進工會組織自由化，積極推動工會組織發展可能作法。107 年透過邀集專家學者、勞雇團體代表及相關單位召開「推動工會組織發展之方向」工作坊，將各界關切組織工會相關議題進行討論。於修法完成前，積極輔導勞工籌組工會，並補助新成立工會辦理教育訓練，107 年針對工會協助籌組工會及新成立工會辦理教育訓練，共計補助 23 場次、1,454 人次參與，以培育工會會員知能、熟悉工會相關法令及強化工會之運作能力。另為聆聽及了解各工會對勞工政策之建議，107 年辦理 83 場部長至工會訪視活動，共訪視 141 家工會。除於會中蒐集勞動基準法修法及勞工保險等勞工政策之建議外，並說明工會法相關規定，協助各個工會解決實務運作之困難，並提升工會會務運作之發展，以保障勞工結社權。
- (二) 建立勞資自主協商能力：為促進事業單位依法召開勞資會議，與地方政府合辦「推動強化勞資會議機制計畫」；與部會合作辦理勞資會議說明活動 12 場次，共計 1,000 餘人次參與；與地方政府合作辦理 25 場次宣導活動、21 場次培訓、3 場次違法事業單位講習及進入 171 家事業單位辦理個案式入廠輔導等活動。經統計 107 年截至第 3 季，成立勞資會議之事業單位家數為 1 萬 2,957 家，較上一年同期增加 21.93%。
- (三) 又為使工會及勞工更能接近裁決制度，於 107 年 9 月 20 日公布「補助工會出席不當勞動行為裁決會議交通費實施要點」，有利於勞工使用裁決機制，以捍衛勞動三權之行使。
- (四) 強化勞資爭議處理機制：為保護弱勢勞工權益，擴大民事裁判費扶助範圍，增列「勞動基準法」終止勞動契約之爭議提起訴訟者，亦得申請扶助；截至 107 年 12 月底止，勞工訴訟扶助受理案件計 2 萬 8,922 件，准予件數計 2 萬 3,100 件，訴訟結果對勞工有利之比率達七成以上。
- (五) 推動勞動教育以強化民眾勞動權益之意識：
- 1、107 年除持續推動國中小校園巡迴列車活動，並首度為高中職學生量身製作「打工完全攻略」舞台劇，進入高中職校園辦理巡迴展演，傳達勞動權益及職場安全衛生等觀念，共計於 50 所國中小及 50 所高中職演出，觀賞之師生約計 5 萬 1 千人次。

- 2、為提升大專校院學生關注勞動觀念，辦理「翻玩勞梗•SHOW 自己」勞動創意海選活動，超過百隊學生組隊報名參加，經過初審、評審委員複審及網路票選，共 8 支隊伍進入決賽，參賽學生透過蒐集勞動相關素材融入表演，有助未來進入職場後相關權益保障。

#### 四、提升職場安全，創造健康工作環境

(一) 健全職場安全衛生法制：為強化我國職業安全衛生防護體系，賡續降低職業災害，107 年已修(訂)定「職業安全衛生法」相關附屬法規 6 種及行政規則 29 種，並將持續因應我國勞動環境情勢，參考國際先進國家法令變革，修(訂)相關防災法規，以完善職場安全健康之工作環境。

(二) 落實勞動監督輔導及檢查：

- 1、勞動條件監督輔導及檢查：督促事業單位改善勞動條件，107 年共計實施勞動條件監督檢查計 6 萬 6,366 廠次(包括國道客運業、儲配運輸物流與汽車貨運業、保全服務業、物業管理事業機構及醫療院所等高違規、高工時及聘用較多弱勢族群行業、勞資會議催設等專案)，並進行輔導 2,633 廠次，合計 6 萬 8,999 廠次。

- 2、職業安全衛生檢查：實施石化業及大型化學工廠、大型營造工地、局限空間、高科技廠房等各類高風險事業單位及作業場所之安全衛生檢查，107 年計實施安全衛生檢查 11 萬 1,258 廠次。

- 3、強化勞工身心健康保護措施：針對過勞高風險行業(如醫療保健服務業、運輸、保全等)辦理勞工身心健康保護專案檢查，107 年計完成第一階段初查 560 場次，第二階段複查 393 場次。

(三) 推動勞工身心健康保護措施：修正勞工健康保護規則自 107 年 7 月 1 日起，擴大適用至勞工人數 200 人以上事業單位均應僱用或特約醫護人員辦理勞工健康保護事項；另完成委託建置北、中、南三區勞工健康服務中心及 58 家在地化服務網絡機構，輔導企業辦理健康管理及職業病預防等健康保護措施，並推動相關補助措施，協助雇主落實法規，營造健康友善工作環境。107 年計提供 366 家事業單位 610 場次之臨場健康服務、辦理實務講習會、研習會、示範觀摩會 79 場次，受健康服務照顧勞工人數達 240 萬人。

(四) 強化化學品及機械源頭安全管理機制：

- 1、建立新化學物質安全評估與登記作業工具及指引，並完成危害性化學品標示及安全資料表參考例計 5,400 種。另掌握列管管制性化學品 290 種、優先管理化學品 3900 種、危害性化學品 19,000 種，及化學物質公告清單 10 萬餘種。

- 2、強化機械設備器具源頭管理，累計完成 320 家次，共計 1056 案國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查；完成 283 次機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核及建置機械設備器具安全資訊網系統之申辦文件電子公文傳輸作業功能。

- (五) 修正營造作業相關技術指引 7 種，辦理「營造業三大災害危害辨識教育訓練」4 場次，協助工作場所負責人、營造業作業主管、職業安全衛生人員等相關人員提升安全衛生及防災專業知能，另為提升公共工程勞工安全衛生管理水準，擴大部會及縣市政府合作機制，分別於北、中、南區完成「公共工程主辦機關人員職業安全衛生教育訓練」3 場次，並辦理「推動職業安全衛生優良公共工程及人員選拔」之評選及表揚活動，經二階段評審，工程類有 11 件優等及 16 件佳作。
- (六) 健全危險性機械及設備檢查管理：
- 1、為有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率，委託代行檢查機構，辦理危險性機械及設備定期、事前檢查，107 年完成 10 萬 3,595 座次檢查，並辦理代行檢查人員在職專業訓練 31 場次。
  - 2、為確保代行檢查機構檢查服務品質，辦理危險性機械及設備代行檢查品質查核，107 年完成品質查核 4,136 場次。
- (七) 辦理職業病預防與職災勞工補助：
- 1、完善職業傷病醫療網絡：成立 10 家職業傷病防治中心、81 家網絡醫院，107 年計提供門診服務計 2 萬 2,464 人次（共 1 萬 6,635 人），個案管理 2,864 人、職業傷病諮詢 9,608 人、協助復工及轉介至相關單位 1,487 人。
  - 2、提供職災勞工津貼補助：依「職業災害勞工保護法」辦理各項津貼補助，提供職業災害勞工保障，107 年提供已加保及未加保職災勞工各項津貼補助，共核付 2,680 件，金額 2 億 4,963 萬餘元。
- (八) 輔導中小企業改善安全衛生設施：推動中小企業安全衛生輔導改善計畫，組成專業輔導團隊實施臨場訪視輔導，並透過大廠帶小廠方式，提供中小企業安全衛生輔導改善服務，107 年計輔導 1 萬 5,742 場次及辦理安衛宣導促進活動 327 場次，另提供安全衛生設施改善補助計 718 萬餘元。
- (九) 協助 3K 產業改善工作環境：推動印染整理業改善安全衛生工作環境計畫，107 年已召開 3K 產業跨部會平臺會議、辦理說明會及示範觀摩會 8 場次、訪視輔導工廠 96 家，協助改善工作環境。
- (十) 推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證制度：為鼓勵並輔導事業單位建立自主性安全衛生管理體制，發揮事業自主管理功能，107 年度持續推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）第三者驗證制度，及事業單位職業安全衛生管理系統績效認可制度，另促進職業安全衛生管理群組合作，成立臺灣職業安全衛生管理系統北、中及南區促進會等運作機制，全年度共計 978 家事業單位通過第三者驗證，及 237 家事業單位通過職安衛管理系統績效認可，約 97.6 萬名勞工受到照護。

(十一) 進行職業災害相關研究：

- 1、調查分析職場危害現況，開發研擬職場安全改善技術與對策：針對國內移動式起重機旋轉盤與運轉機械結構缺陷提出檢查技術，編製公共汙水處理場所之防爆電氣危險區域劃分技術手冊，研議國內可採用之電氣活線作業用器具相關標準，完成電弧故障斷路器對積汙導電之電氣火災保護效用評估；完成高風險事業製程安全管理項目實施指引研究；研製營造工地「體驗學習」VR教材於職安活動推廣展示；完成連續生產製程危險性設備系統安全檢查研究，提出離岸風力發電機施工安全法規增修建議，完成指定4種國外標準之妥適性研究；編撰人工擋土柱開挖施工安全指引，施工架內側交叉拉桿替代措施設計指引及系統式施工架組拆安全指引。
- 2、運用科技掌握職業衛生危害，開發控制技術以降低暴露風險：掌握職業衛生危害現況，開發通風防護技術，改善作業場所噪音及高溫，肌肉骨骼職業傷病評估與改善。包括(1)現場危害調查：照顧服務員輔具調查、廚房油煙濃度及抽油煙機氣罩風速調查、高噪音環境訪視、營造業熱危害現場量測、果樹栽培訪視及問卷、美甲作業場所訪視及有機溶劑調查；(2)建立改善技術或指引：山域地區較佳揹負作業建議(草案)、照服員常用輔具人因性危害評估、抽油煙機效能評估技術、場域型噪音控制裝置雛型、果樹栽培作業危害預防宣導摺頁、長照機構新建築物通風規劃建議；(3)跨部會合作研究包括，協同職安署完成抽油煙機捕集效率改善展示。
- 3、運用物聯網科技及提升實驗室分析品管量能，強化職場化學性暴露危害和健康促進之研究：結合物聯網與安全衛生技術，完成職業安全衛生及物聯網跨域人才培育、巨量資料分析平台及資訊系統建置、職場安全智慧防護技術研究、職場有害物即時智慧監測技術研究、職場勞工智慧健康照護服務及健康運算模組及系統實場驗證與運行，共完成石化業及高科技業之工安人員第二專長(物聯網)培訓共計348人，提升工作能力價值及因應勞動市場人力變化；並建置化學品洩漏、安全防護等3種監測技術，並於局限空間等6種場域應用，提供職業災害預防及預警功能，完成15項職安相關法規修訂建議草稿，以因應工業4.0產業結構變化之需求；另辦理27場次智慧職場安全衛生技術應用推廣會，共計1051人次，提升智慧職場之建置。
- 4、推動勞動及職業安全衛生研發成果展示及應用，辦理國際交流業務，加強宣導職業安全衛生觀念：辦理9場次「原住民部落職業安全衛生巡迴展示計畫-含勞保、國保與就業服務諮詢」宣導會，深入偏鄉成立原住民宣導教室，共計9,453人次參加，辦理37場次「職業安全衛生危害預防巡迴展示活動」，共24,155位民眾參與，舉辦「107年度勞動及職業安全衛生研究所研究成果發表會」，辦理職業安全虛擬實境(VR)技術、人體計測暨呼吸防護具測試、粒狀汙染物採樣體驗等10種職業安全衛生展示主題，主辦「2018

年亞洲職業安全衛生研究機構會議」，共有來自美國及亞洲 7 國家之職業安全衛生研究機構 20 位代表與會，推展國際合作交流。

#### 五、提升勞工生活照顧，強化基金營運績效

(一) 配合「勞工保險投保薪資分級表」自 107 年 1 月 1 日起將第 1 級月投保薪資金額由 2 萬 1,009 元修正為 2 萬 2,000 元，於 107 年 1 月 1 日針對月投保薪資低於 2 萬 2,000 元之全時工作被保險人逕予調高月投保薪資為 2 萬 2,000 元，逕調被保險人數為 291 萬餘名，投保單位不需申報調整，除簡政便民，同時維護被保險人權益。

(二) 辦理勞工保險紓困貸款，增進弱勢勞工生活照護：為協助勞工朋友解決一時經濟困難，運用勞工保險基金，於 107 年 1 月 12 日至 1 月 26 日辦理「107 年勞工保險被保險人紓困貸款」，受惠勞工 8 萬 8,878 人，撥款總額達 88 億 8,114 萬元。

(三) 辦理保險費緩繳相關權宜措施，協助天然災害受災單位：

1、107 年度全台各地歷經 0206 花蓮地震、0711 瑪麗亞風災及 0823 熱帶低壓水災，造成災區大小不一災情，為協助受災投保單位，本部勞工保險局依災害防救法辦理勞、就保保險費緩繳相關措施。災區內投保單位無法按期繳納保險費者，可個案申請辦理緩繳災害發生月份起計 6 個月之保險費，自寬限期滿日起算，得延後半年繳納，此半年期間免徵滯納金。

2、截至 107 年 12 月底止，花蓮地震計 3 個受災投保單位及 1 個受災職業工會申請緩繳保險費；熱帶低壓水災計 3 個受災投保單位及 2 個受災職業工會申請緩繳保險費。

(四) 落實勞工保險年金制度：

1、勞工保險年金制度自 98 年 1 月 1 日施行，截至 107 年 12 月底止，勞保年金核付人數 119 萬餘人，累計核付金額 1 兆 102 億 5,486 萬餘元。

2、自 107 年 1 月 11 日起，於勞工保險年金給付系統新增顯示「試算老年差額金」功能，提供本部勞工保險局各地辦事處臨櫃服務人員查詢及協助被保險人遺屬選擇請領老年差額金或遺屬年金相關權益之參考。截至 107 年 12 月底止，已服務 3 萬餘位勞工朋友。

(五) 賡續推動勞保年金改革：本部擬具「勞工保險條例」部分條文修正草案，由行政院於 106 年 3 月 30 日函送立法院審議，法案除就制度面進行開源節流檢討外，並將政府撥補及政府負最後支付責任入法明定，以保障勞工老年生活安全，並逐步建構穩健之年金制度。

(六) 完善退休金制度，強化勞動債權保障：

1、為落實勞工退休準備金按月提撥及每年足額提撥，107 年度賡續補助地方政府查核人力 135 人，督促事業單位依法提撥勞工退休準備金，截至 12 月底止，已督促地方政府催繳及查核共計 107,814 件次，大幅超前預定進度，查核成效分述如下：

(1) 勞工退休準備金按月提撥持續繳款率由 105 年底之 90% 持續提升至 99.08%。

(2) 符合足額提撥之事業單位家數比率，至 12 月底已達 98.48% (約 10 萬 2 千家符合足額提撥)，提撥金額達 1,234 億元。

- 2、為督促各地方政府針對轄區內未按月或未足額提撥之事業單位加強查處，本年度邀集各地方政府召開 3 次查核策略會議，研擬查處原則、程序及期程，另辦理 2 梯次地方主管機關勞工退休準備金提撥及查核研習暨聯繫會報，分享查核技巧、策略及實務經驗，計 158 人參加；此外，定期 (每 2 個月 1 次) 比對雇主申請外國人「招募許可」(包括初招及重招) 之相關資料，共計完成比對 82,530 件次。
- 3、落實勞工退休金新制：94 年 7 月 1 日新制施行，截至 107 年 12 月止，提繳單位數 51 萬餘家，提繳人數 677 萬餘人，勞工退休金實收率達 99.81%。
- 4、為因應勞動基準法第 28 條及第 56 條修正，本部建置勞動債權管理系統，整合勞保投保、勞退提繳及勞工退休準備金專戶等資料，提供事業單位勞動債權及勞工退休準備金相關資料，供地方主管機關及金融機構查詢使用。107 年度平均每月查詢筆數達 88,508 筆。
- 5、為加強勞雇雙方對於勞退新、舊制提撥 (繳) 實務及勞退舊制新修正條文之瞭解，107 年度規劃與各地方政府辦理勞工退休制度及法令宣導會 30 場次，已辦理完竣，參與人數達 2,721 人，平均滿意度達 90.1%，並增加「從勞退自提談退休經濟規劃」之課程，讓勞工更能瞭解提早作好退休理財規劃，以強化保障勞工退休金經濟安全。

(七) 落實就業保險保障：107 年截至 12 月底止，失業給付共核付 35 萬 7 千餘件，金額 82 億 810 萬餘元；提早就業獎助津貼 3 萬 1 千餘件，金額 15 億 5,820 萬餘元；職業訓練生活津貼 2 萬 3 千餘件，金額 5 億 2,065 萬餘元；補助失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費 55 萬 1 千餘人次，金額 3 億 9,834 萬餘元。

(八) 增進積欠工資墊償基金墊償權益：104 年 2 月 4 日修正公布「勞動基準法」第 28 條，將積欠工資墊償基金之墊償範圍由原有的工資項目，擴大至雇主未依勞動基準法給付之退休金、資遣費及未依勞工退休金條例給付之資遣費。自修正施行日起至 107 年 12 月底止，積欠工資墊償基金累計墊付資遣費計 568 家事業單位、受惠人數 6,661 人、金額 4 億 7,961 萬餘元；累計墊付勞基法退休金計 16 家事業單位、受惠人數 95 人、金額 1,991 萬餘元。

(九) 107 年辦理 4 次勞動基金財務帳務實地查核，查核主題分別為勞動基金國內自營投資、勞動基金國內委託經營、本部勞工保險局執行勞工退休金收支管理及勞動基金國外投資等相關作業之執行情形，按季辦理實地財務帳務查核後，提出 69 項查核建議事項，每次查核均撰寫「勞動基金財務帳務查核報告」並提交勞動基金監理會議報告，藉以強化勞動基金運用績效。

(十) 為提升基金運用彈性及分散風險，107 年 5 月 21 日以本部勞動福 4 字第 1070135458 號令修正發布「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第五條及第六條條文，修正基金國外投資比率不得超過本基金淨額百分之六十；於 107 年 10 月 26 日以本部勞動福 4 字第 1070136029 號令修

正發布「勞工保險基金管理及運用辦法」第八條條文，修正基金國外投資比率不得超過本基金總額百分之六十。

## 六、營造友善育兒環境並鼓勵企業推動員工工作平衡

### 1、提供育嬰留職停薪津貼：

(1) 女性或男性勞工均得依「性別工作平等法」申請育嬰留職停薪；另自 98 年 5 月起育嬰留職停薪津貼納入就業保險給付項目，107 年截至 12 月底止，育嬰留職停薪津貼共核付 8 萬 1 千餘人，44 萬 1 千餘件，金額 85 億 6,324 萬餘元。

(2) 為使便民服務再升級，本部勞工保險局自 107 年 11 月 12 日起新增開放被保險人可自行在家透過網路申請就保育嬰留職停薪津貼，也可委託投保單位線上申辦。截至 107 年 12 月底止，線上申請育嬰留職停薪津貼 239 件，其中被保險人透過網路申請育嬰留職停薪津貼 167 件；委託投保單位線上申辦 72 件。

2、為擴大鼓勵雇主設置托兒設施，107 年 7 月 31 日修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第 4 條規定，提高雇主新興建托兒設施之經費補助額度上限，從新臺幣 200 萬元提高至 300 萬元。107 年核定補助 429 家次事業單位提供哺（集）乳室與托兒設（措）施，補助金額計 1,880 萬 7 千餘元。

3、為推動職場互助式教保服務，107 年 1 月及 3 月邀集教育部、衛生福利部、經濟部、地方政府、專家學者、事業單位代表等開會，本部對職場托兒設施之室外空間、樓層、人員以及設施設備等規範研提修正建議，並於 107 年 3 月 28 日函送主管機關教育部及衛生福利部，均已納入修法參考。

4、核釋性別工作平等法育嬰留職停薪相關規定：107 年 2 月 12 日通函釋示：凡受僱者如有親自照顧雙（多）胞胎子女之需求，向雇主提出育嬰留職停薪申請時，其配偶縱未就業，仍認符合該法第 22 條但書之「正當理由」。

### 5、鼓勵企業推動員工工作平衡：

(1) 補助雇主推動工作與生活平衡措施：勞動部訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助企業工作生活平衡措施，協助勞工兼顧工作與家庭照顧責任。107 年度核定補助 339 家次企業辦理友善家庭措施、員工關懷紓壓課程及設置臨時兒童照顧空間等 570 項工作生活平衡措施。

(2) 輔導雇主推動工作與生活平衡措施：107 年度共計辦理 21 場次工作生活平衡「種子培訓營」、「企業觀摩交流活動」及「員工協助方案教育訓練」等，協助企業培訓工作生活平衡措施之規劃人員，計企業代表 1475 人次參加。另提供「專家入場輔導」服務，107 年度新增 25 家企業規劃辦理員工協助方案，提升企業推動及規劃之專業知能。

- (3) 辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚：廣徵辦理工作生活平衡之創意措施，發掘更多「最佳範例」及「標竿企業」，作為推廣之用。107 年度，針對攸關員工工作生活平衡的「友善育兒」、「工作彈性」及「員工協助」三面向進行評選，評選出 32 家次獲獎企業及 141 項優於法令規定之創意措施。

## 七、健全勞動法制，促進依法行政

### (一) 辦理勞動法規整理計畫及審議勞動法規

- 1、本部 107 年度之立法計畫及法規整理計畫，預計審議法律 3 案、法規命令 30 案，均於年度內審議完畢。
- 2、本部 107 年總計召開 21 場次法規草案審查會議，審查就業服務法等法律草案 3 案、勞動基準法施行細則等法規命令草案 44 案、「有關澎湖等 3 個地檢署於 106 年始檢送 97 年至 103 年間已偵結漁民被保險人大幅調高投保薪資詐領老年給付之判決書、緩起訴書至本部勞工保險局，本部勞工保險局得否據以辦理撤銷原老年給付處分疑義案」等法令疑義 1 案。

### (二) 審議勞動訴願案件並研究改進勞動訴願功能

- 1、本部 107 年審結案件 2,044 件，案件類型以勞動基準法最多，計 687 件（33.61%）；其次為勞工保險條例，計 512 件（25.05%）及就業服務法，327 件（16%）。辦結案件類型訴願駁回 1,714 件，撤銷 80 件，原處分機關自行撤銷 64 件，總計獲得救濟比率為 7.04%。（訴願撤銷占 3.91%；原處分機關自行撤銷占 3.13%），另受理申請到會陳述意見共計 28 件，作成附帶決議移請相關業務單位檢討法令或宣導共計 2 件。
- 2、107 年 11 月 1 日至 11 月 2 日舉辦勞動部 107 年勞工行政訴願研討會，報名人數 80 人，講習出席率達 100%，聘請專任講師講授勞動基準法工時訴願案件之研究、行政罰法減輕或免除行政罰之案例研究、勞工保險爭議審議訴願案之研究、撤銷原處分訴願案之研究及就業服務法訴願案例分析等課程，參訓學員受益良多，有助於提升行政救濟案件效能。

- ### (三) 強化勞工保險爭議審議機制：本部勞工保險爭議審議案件 107 年度辦結共計 4,096 件，案件類型以傷病給付最多，計 1,864 件（45.51%）；失能給付次之，計 982 件（23.97%）。其中 3 個月內結案 3,295 件，3 至 5 個月內結案 801 件，所有案件皆於 5 個月內辦結。審定駁回 2,644 件，撤銷 302 件，本部勞工保險局自行撤銷原核定 877 件，其他不受理 170 件，撤回 103 件，受理申請到會列席陳述意見計 19 件，作成附帶決議移請相關業務單位檢討法令計 2 件。

## 八、行政組織持續創新，提升施政效能

- ### (一) 掌握國際產業變動與勞動市場趨勢，規劃優質勞動力研究：辦理 2030 年就業趨勢與展望等研究，掌握國內外產業及就業趨勢，並提出我國主要 5 大產業之勞動供需預測機制；串聯勞工



行政與健康保險資料庫，辦理衛生福利巨量資料勞動力加值研究-特定勞動族群之健康福祉與重返職場就業促進等研究，運用數據實證的基礎，提出促進就業或提升勞動力的政策建議；另辦理 20 場次之專家座談會、工作坊或研討會，豐富研究內涵與提升研究品質。

- (二) 保險費新增全國繳費網及台灣 Pay 行動支付繳費管道：配合政府「行動支付元年」政策，自 107 年 9 月 1 日起，本部勞工保險局寄發之勞保費繳款單新增銷帳編號及 QR-Code，投保單位不限時間、地點皆可利用手機（平板）掃描並連結至全國繳費網；或使用台灣 Pay 行動支付輕鬆繳費。截至 107 年 12 月底止，以全國繳費網或行動支付繳納勞保費者，計 1 萬 7,350 筆，金額計 1 億 5,684 萬 8,071 元。
- (三) 為推動政府數位化服務，提供更便捷多元的申請管道，本部勞工保險局與內政部共同推動「一站式便民服務」，自 107 年 7 月 16 日起，民眾至各地戶政事務所辦理出生登記及死亡登記，可同時申請勞工保險生育給付及家屬死亡給付，一次完成戶籍登記和給付申請。截至 107 年 12 月底止，透過是項通報服務系統申請勞工保險生育給付 3 萬 6 千餘件，勞工保險家屬死亡給付 1 萬 6 千餘件。
- (四) AsianInvestor 亞太地區最佳機構投資人評選獲獎：本部勞動基金運用局持續強化各項投資策略，引進國內、外專業投資團隊資源，掌握全球投資脈動，於 107 年再度榮獲亞洲投資人雜誌 (AsianInvestor) 評選為「台灣最佳投資機構獎」，為本年唯一獲獎之台灣投資機構，顯示運用局在退休基金管理的努力及專業性，持續獲得國際的肯定。
- (五) 落實社會責任投資：本部勞動基金運用局發布 105-106 年社會責任報告書並登載於全球永續發展協會，揭露在投資、社會、環境各面向的管理思維。此外並以「臺灣永續報酬指數」為委外代操指標，為國內首檔涵蓋社會責任 (ESG) 的投資型指數，在追求基金長期穩定獲利外，兼顧永續投資及履行社會責任。

## 伍、績效總評

一、績效燈號表（「★」表示綠燈；「▲」表示黃燈；「●」表示紅燈；「□」表示白燈）。

### (一) 各關鍵績效指標燈號

關鍵策略目標		項次	關鍵績效指標	初核	複核
1	推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用	(1)	辦理失業者職前訓練成效	★	---
		(2)	推動職能基準發展並策進產業多元應用	★	---
2	強化就業服務網絡，協助民眾適性就業	(1)	求職推介就業人數	★	---
3	推動公平的集體勞資關係，	(1)	健全工會法制	★	---

	強化勞動基準之建立	(2)	研議最低工資法制	★	---
		(3)	研議勞動基準法增修部分工時相關條文	▲	---
4	提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度	(1)	高風險事業單位或作業場所等檢查場次成長率	★	---
		(2)	事業單位之勞動條件檢查及輔導廠次	★	---
		(3)	單獨參加職業災害保險之保險人數成長率	★	---
5	完善退休金制度，強化勞動債權保障	(1)	提高勞工選擇請領勞保老年年金之比例	★	---
		(2)	事業單位依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，足額提撥勞工退休準備金戶數佔開戶數之比例	★	---
6	鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等	(1)	育嬰留職停薪之成長比率	●	---
7	妥適配置預算資源，提升預算執行效率	(1)	機關年度資本門預算執行率	★	---
		(2)	機關於中程歲出概算額度內編報情形	▲	---

---表示本指標係部會評估指標，依部會評核結果核列

(二) 績效燈號統計(106 年度以後僅統計院核評估部分)

構面	年度		104		105		106		107	
	燈號		項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)	項數	比例(%)
關鍵策略目標	小計	初核	26	100.00	21	100.00	3	100.00	--	--
		複核	26	100.00	21	100.00	3	100.00	--	--
	綠燈	初核	25	96.15	18	85.71	3	100.00	--	--
		複核	16	61.54	18	85.71	2	66.67	--	--
	黃燈	初核	0	0.00	3	14.29	0	0.00	--	--
		複核	9	34.62	3	14.29	1	33.33	--	--
紅燈	初核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	--	--	

		複核	0	0.00	0	0.00	0	0.00	--	--
	白燈	初核	1	3.85	0	0.00	0	0.00	--	--
		複核	1	3.85	0	0.00	0	0.00	--	--

## 二、綜合評估分析

### 各項燈號較 106 年度增減情形及原因分析：

本部 107 年度共有 7 項關鍵策略目標，分別為「推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用」、「強化就業服務網絡，協助民眾適性就業」、「推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立」、「提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度」、「完善退休金制度，強化勞工債權保障」、「鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等」、「妥適配置預算資源，提升預算執行效率」，各關鍵策略目標項下共計 14 項關鍵績效指標。

檢討 107 年度整體策略目標執行成效，14 項指標中僅有 1 項指標——「育嬰留職停薪之成長比率」未能達成原訂目標值，故評為紅燈，查隨著我國少子女化趨勢，近年就業保險育嬰留職停薪津貼及勞工保險生育給付之請領人數，均逐年下降。又自 107 年度 7 月份起，本部勞工保險局與內政部跨機關合作推動相關簡政便民措施，民眾到戶政事務所辦理子女出生登記時可同步申請勞保生育給付，致 107 年度生育給付請領人數與去年同期相比，其下降情形較為平緩；另依內政部統計 105 年出生人數 208,440 人、106 年出生人數 193,844 人，至 107 年為 181,601 人，新生兒人數逐年減少，107 年相較 106 年減少 12,243 人，下降幅度達 6.3%。又查領取育嬰留職停薪津貼人數 106 年 69,972 人，107 年減少為 66,594 人，107 年相較 106 年減少 3,378 人，下降 4.8%。相較 106 年，107 年領取育嬰留職停薪津貼人數降低幅度(4.8%)，較新生兒出生人數減少幅度(6.3%)相對緩和；另為鼓勵受僱者申請育嬰留職停薪，本部於 108 年 2 月 21 日釋示放寬撫育 2 名以上未滿 3 歲子女之育兒父母，可同時向雇主申請育嬰留職停薪，以鼓勵父母參與養育幼兒成長之過程。未來將持續檢討相關法令，以利受僱者兼顧工作與家庭照顧。本部將持續透過網路、臉書及宣導摺頁 DM 等多元宣導方式，促進家庭與職場上性別平等之落實。

其餘 13 項指標達成度皆為 100%，其中「研議勞動基準法增修部分工時相關條文」、「機關於中程歲出概算額度內編報情形」評為黃燈，其餘 11 項指標評為綠燈，整體而言，本部 107 年度為達成所訂目標值，均積極推動各項施政，多項指標已努力達預期目標值。

## 陸、前年度「行政院評估綜合意見」及前年度施政績效評估總報告「後續推動建議」辦理情形

### 一、前年度「行政院評估綜合意見」

- (一) 審查意見「為解決產業缺工，透過「開發勞動力」、「創造友善職場」及「縮短學用落差」三大策略，期多元管道解決缺工問題，後續勞工多元訓練之補助課程，請配合政府新南向政策提供相關訓練，強化與產業政策需求鏈結。另請會同各部會建置職能基準，協助培訓機構

逐步發展職能導向課程，推動技職教育及職業訓練轉型，並落實發展職能導向課程，以提升人才培育效能，縮短學用落差之目的。」

辦理情形：

1、配合政府新南向政策提供相關訓練，強化與產業政策需求鏈結一節：

- (1) 為縮短學用落差及提供產業所需人才，推動工作崗位及產學合作相關訓練，未來將加強運用職能標準及職能導向課程規劃訓練內涵，以契合產業需求。
- (2) 強化與產業需求之鏈結並促進新住民順利就業，開發勞動力，持續辦理多元化新住民職業訓練課程，除培養符合產業需求之新住民就業技能外，並全面提升新住民於整體就業市場競爭力，若失業、待業新住民參加職業訓練課程，除可獲訓練費用全額補助外，更可依相關規定申領職業訓練生活津貼。
- (3) 配合政府推動新南向政策，其中「缺工」策略透過鼓勵事業單位依據營運策略或發展方向，為所屬員工規劃並辦理符合需求之訓練課程，透過補助部分訓練費用方式，激勵事業單位投資人力資本，107 年度共協助 985 家事業單位辦理員工訓練。

2、有關建置職能基準，協助培訓機構逐步發展職能導向課程一節：

- (1) 為提升人才培育效能，廣績會同各部會建置職能基準；並協助培訓機構逐步發展職能導向課程，辦理說明會、研習會及提供諮詢輔導相關服務，以提升培訓機構發展職能導向課程之專業能力。
- (2) 107 年度受理發展職能基準與職能導向課程 209 項，並培育職能相關之專業人員 225 名。

(二) 審查意見「透過就業媒合平臺，積極協助民眾就業。隨著人口老化，未來照護人力之需求將逐漸增加，請持續配合推動長照 2.0 計畫，完善照顧服務員訓練；另請檢視 106 年起配合教育部推動試辦「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」之實施效益，作為後續改進參考。」

辦理情形：

1、本部廣績透過 300 多個實體服務據點及台灣就業通網站等就業媒合平臺，積極協助民眾就業。

2、有關持續配合推動長照 2.0 計畫，完善照顧服務員訓練一節：

- (1) 為充實長照人力需求，本部配合立法院提案要求，於 106 年新增 2 項補助地方政府辦理之照顧服務員訓練計畫，俾利地方政府依其掌握之轄區長期照顧人力供需情形，在地辦理照顧服務員訓練；107 年將配合衛福部照顧服務員核心課程線上訓練之推動，補助地方政府辦理後續實體實習課程之訓練，並加成補助原住民族地區及離島訓練單位師資，以提升原住民族地區及離島訓練量能，培育原住民族地區及離島照顧服務員。

(2) 本部配合衛福部之人力需求規劃推動辦理照顧服務員訓練，106 年度目標訓練人數為 6,000 人，結訓 7,146 人，107 年度擴大訓練容量，目標培訓人數 7,000 人，結訓 8,307 人。

3、有關檢視配合教育部推動試辦「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」之實施效益一節：

(1) 本部自 106 年起配合教育部「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」推動「青年就業領航計畫」，依方案規定由各部會提供優質職缺，教育部推薦參加計畫之青年名單，本部辦理媒合作業。

(2) 為精進計畫之推動，教育部、本部及各部會已多次檢討研商精進作為，並自 107 年度起，由教育部先行調查青年希望就業行業、地點等資訊，由各部會據以積極開發符合青年需求職缺，本部賡續依教育部推薦參加計畫青年名單積極協助青年媒合就業。

(3) 107 年度正式申請職場體驗計 3,083 人，其中 2,272 人因就學、無適當職缺或其他因素未能繼續參加計畫，有意願參加計畫 811 人中，完成就業媒合錄用者 791 人，未能媒合就業者 20 人，媒合率達 9 成 7。

(三) 審查意見「最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，且連動影響社會救助金發放、失業給付等多項社會安全制度，請審慎研析各界意見，妥善研擬最低工資法草案送行政院審查。」

辦理情形：

1、為強化工資之保障，規劃研擬訂定「最低工資法」，將最低生活所需參考經社指標入法，讓制度更為健全，穩定、明確的調整最低工資。本部經蒐集國外各主要國家(地區)相關法制及資料，分析最低工資審議制度主要涵蓋面向，已召開數場次座談會，聽取勞雇團體、有關機關及學者專家意見。

2、因最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，對於國家總體經濟發展亦具重大影響，經通盤考量各界意見並衡酌我國國情後，已擬具最低工資法草案條文，於 107 年 11 月 30 日預告。

(四) 審查意見「職災千人率已由 105 年 2.953 降至 106 年 2.773，請持續強化事業單位防災自主管理能力，並配合就業人口平均年齡之提高，調整工作環境安檢標準。另為推動落實週休二日，新修正之「勞動基準法」部分條文修正案已於 107 年 3 月 1 日起施行，為使各產業儘速適應新制，請針對影響層面廣泛或涉及公共安全之業別或對象妥適規劃，實施專案檢查，並藉由相關備查機制，掌握事業單位運用彈性情形，列管實施重點檢查，以預防過勞，確保勞工權益；對資源有限或適法較困難之事業單位，請提供必要之改善輔導及諮詢服務。」

辦理情形：

1、我國職業災害千人率經政府及各界長年努力，已降至 106 年 2.773 之歷史新低，為更進一步保障工作者之安全與健康，並貫徹總統持續強化勞工安全之政策，爰訂定 107 年至 109 年每年再降 10%，三年共降 30%之挑戰目標，將透過加強監督檢查效能、提升輔導

改善及自主管理機制、落實防災教育訓練、擴大宣導行銷量能、整合跨機關資源、健全法規制度等面向，對事業單位採危害風險分級管理，運用監督檢查、輔導、宣導等多元工具，整合政府相關資源，發揮最大減災效能，以達成策略目標。

- 2、為鼓勵並輔導事業單位建立自主性安全衛生管理體制，發揮事業自主管理功能，107 年配合國際標準 ISO45001 之公布，持續推動符合我國國情之職業安全衛生管理系統（TOSHMS）及事業單位職業安全衛生管理系統績效認可制度，另促進職業安全衛生管理群組合作，成立臺灣職業安全衛生管理系統北、中及南區促進會等，以強化事業單位防災自主管理能力，預防職業災害發生。
- 3、針對影響層面廣泛或涉及公共安全之業別及對象，107 年已規劃各項專案檢查計畫，針對高工時及易過勞行業，推動包括醫療院所、儲配運輸物流與汽車貨運業、保全服務業及航空及交通運輸業等 15 項勞動條件專案檢查，全年度計檢查 2,019 場次。此外，針對該等業別另已實施輔導 2,633 場次及宣導 708 場次，並提供事業單位改善協助及諮詢服務。

(五) 審查意見「請配合『提升勞工生活照顧，強化基金營運績效』施政重點，持續健全勞工保險年金制度，強化事業單位提撥勞工退休準備金，並提高基金投資營運績效，確保勞工老年經濟安全。」

辦理情形：

- 1、本部已配合推動勞工保險年金改革，提出「勞工保險條例」部分條文修正草案，並於 106 年 3 月 30 日函請立法院審議。並賡續檢討及修正相關法規，透過多元管道宣導年金，以落實年金法制，保障勞工給付權益。
- 2、另為強化事業單位提撥勞工退休準備金，將持續督促地方政府加強查察及輔導工作，敦促事業單位落實提撥義務，以保障勞工退休金權益。
- 3、此外，本部統籌勞退基金、勞保基金、就保基金、積欠工資墊償基金及職災保護專款之投資運用，積極靈活調整投資部位，深化多元投資策略。107 年勞動基金運用績效受全球經濟貿易摩擦、聯準會持續升息等不確定因素影響而下滑，整體勞動基金 10 年之平均報酬率為 3.30%，勞保基金 10 年之平均報酬率為 3.79%。

(六) 審查意見「106 年企業提供哺（集）乳室與托兒設（措）施及育嬰留職停薪比率均較往年成長，為推動雇主營造友善職場育兒環境，使受僱者安心兼顧工作與親職，請持續積極推動，並請配合「安居樂業」、「生生不息」及「均衡臺灣」三大政策主軸，務實解決問題。」

辦理情形：

- 1、為積極推動雇主營造友善育兒職場環境，協助受僱者兼顧工作與家庭照顧，本部加強辦理企業觀摩說明會、提供專家入場諮詢輔導、補助雇主辦理員工哺（集）乳室與托兒設

施或措施、建置企業托兒與哺（集）乳室資訊網等，協助雇主提供哺（集）乳室與托兒設（措）施。

2、將賡續落實性別工作平等法令，積極推動雇主營造友善職場育兒環境，促進職場平權。

(七) 審查意見「積極配合國家攬才留才政策，留用我國培育之畢業僑外生在臺從事專門技術工作，並簡化外國人來臺工作申辦程序。請持續評估攬才留才相關策略與實施效益，以利後續調整修正相關法規與配套措施。」

辦理情形：

為落實強化育才及留才之目的，本部於 103 年 7 月公告實施畢業僑外生工作評點配額制，以學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文能力、他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策等 8 個項目進行評點，由欲聘僱畢業僑外生之雇主先行試評，倘經各項評點累計滿 70 點，由雇主（含新創事業）提出申請聘僱該名僑外生之工作許可，即可受聘在臺從事專門性技術性工作。已於 107 年 1 月 3 日再公告 107 年度開放受理許可數額 2,500 名，107 年 12 月 26 日再公告 108 年度開放受理許可數額 2,500 名，107 年度已核准 1,737 人。統計自 103 年 7 月至 107 年 12 月底止，僑外生評點制累計核准人數計 5,866 名，核准計 9,478 人次。

二、前年度施政績效評估總報告「後續推動建議」辦理情形

(一) 政策建議「現行 0 歲至 2 歲幼兒托育之就業者家庭部分托育費用補助及父母未就業家庭育兒津貼，均係提供家長現金給付，惟各縣市之區域特性及家長需求不同，請重新檢討托育費用補助對象、額度、標準及給付方式，以提供切合家長需求之托育服務，並結合社區照顧體系，推動「托育、長照、就業」三合一，檢討社區及學校空間空間，設置非營利托育中心，推動托育公共化政策，鼓勵企業辦理員工托育措施或設施，提供民眾便利、優質、平價之托育服務，以提升民眾生育意願。」

辦理情形：

1、為加強鼓勵雇主提供員工托育服務，本部積極辦理企業觀摩說明會、提供免費專家諮詢輔導、補助雇主辦理員工托兒設施或措施、建置企業托兒與哺（集）乳室資訊網等，提供各項輔導措施，協助雇主提供托兒設（措）施。

2、為鼓勵雇主參與提供員工子女托育服務，配合《幼兒教育及照顧法》於 107 年 6 月 27 日修正公布，107 年 7 月、11 月會同教育部訂定「職場互助式教保服務」設置標準，建議放寬樓層規定、以室內活動空間替代專屬室外活動空間、人員共用等，提供雇主較彈性之辦理方式。

(二) 政策建議「為提升人力投入長照職場，請持續研議及推動相關措施（如建立職業輔導諮詢機制、協助照服員職涯發展、提升長照人力薪資、專業形象及勞動條件、提供相關工作支援等），並協助地方政府結合在地服務組織提升長照服務人力訓練能量，建立服務人力資料庫及需用單位自訓自用或聯合辦訓之平臺機制，積極鼓勵訓畢人力回流，另引導社區組織及人

力參與照顧服務工作，擴大在地服務的量能與多元性，以逐年補實人力缺口。另長照服務據點布建方面，請持續掌握在地供需發展情形，協助地方政府克服障礙廣布據點。除提升據點數量之外，建議評估據點分布情形，針對偏鄉及資源不足地區加強布建及因應措施，並關注後續據點之營運情形。」

辦理情形：

- 1、有關協助地方政府結合在地服務組織提升長照服務人力訓練能量，積極鼓勵訓畢人力回流一節：
    - (1) 本部依衛生福利部（下稱衛福部）所訂「照顧服務員訓練實施計畫」規劃之課程內容、訓練時數、師資條件及實習訓練場所等作為施訓規範，推動辦理照顧服務員訓練，協助國人投入照顧服務產業及因應照顧服務員人力需求。
    - (2) 為充裕長期照顧十年計畫 2.0 之照顧人力需求，本部配合立法院提案要求，於 106 年 7 月發布施行「補助地方政府辦理照顧服務員專班訓練計畫」，俾利地方政府依其掌握之轄區長期照顧人力供需情形，要求訓練單位於結訓後即積極辦理就業輔導，因地制宜，在地辦理照顧服務員訓練；並於 106 年 1 月推動「補助地方政府辦理照顧服務員用人單位自訓自用訓練計畫」，由用人單位依實際自有職缺或結合其他用人單位職缺向地方政府申請辦訓，即訓即用，落實訓用合一。
    - (3) 為利各地長期照顧管理中心掌握當地照顧服務員人力資源及推介就業，本部職業訓練資訊管理系統將照服員結訓學員資料逕匯入衛福部照顧服務管理資訊系統，以利衛福部建立服務人力資料庫。
    - (4) 為擴大訓練量能，本部配合衛福部照顧服務員核心課程線上訓練之推動，將補助地方政府辦理後續實體實習課程之訓練，並加成補助原住民族地區及離島訓練單位師資，以提升原住民族地區及離島訓練量能，培育原住民族地區及離島照顧服務員。
  - 2、有關引導社區組織及人力參與照顧服務工作，以逐年補實人力缺口一節：為協助失業勞工就業，充實長照人力，失業勞工符合失業期間連續達 30 日以上或非自願離職等情形之一，經公立就業服務機構諮詢並推介至照顧機構、居家式或社區式長照機構等單位，且符合相關規定者，最長發給勞工就業獎勵 18 個月，最高核發 10 萬 8,000 元。未來將賡續推動，鼓勵失業勞工投入照顧服務工作。
- (三) 政策建議「同時請強化區域經貿鏈結與整合，持續推動「新南向政策」，與東協、南亞及紐澳等國家在經貿投資、教育訓練、農漁業合作、勞務諮商、資通訊能力建構等各領域的雙向交流互動，洽簽各項協定。並考量各目標國之環境及發展特性，擬定策略性的計畫及目標，建立互利共贏之新合作模式，以爭取更多市場商機及促進區域和平穩定。」

辦理情形：

為強化區域經貿鏈結與整合，持續推動「新南向政策」，本部賡續推動以下相關措施：



- 1、持續推動「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」：本部透過提供企業發展新南向事業所需之訓練輔導診斷及規劃，並納為政策性課程據以優先核定辦訓；另配合經濟部審查南向投資臺商選派當地員工來臺母公司接受培訓。107 年度已審查國內廠商申請代訓外國員 9 家，共計 54 人。未來持續配合國家政策推動，賡續辦理相關訓練課程。
- 2、我國職能基準發展與應用策略與國際接軌：為促進國際交流合作，使我國職能基準發展與應用策略與國際同步，配合澳洲推動「亞太經合會（APEC）職能基準架構：以觀光、旅遊、餐飲業為例」計畫，發展我國觀光、旅遊、餐飲業國際共通職能基準 6 項，供各界參考運用，以利國際人才資源交流合作。另提供學科口唸試題服務，協助外籍人士取得技術士證，提升未來南向臺商儲備幹部職能。
- 3、持續與引進外籍勞工之來源國增進雙邊互動交流：
  - （1）我國一貫秉持平等互惠原則，與各外籍勞工來源國合作引進勞工，並透過簽署勞工合作備忘錄（協定）及雙方駐代表處，處理外籍勞工引進、管理及合作交流事務。另為促進雙邊勞工合作關係，並透過雙邊互訪機制，定期輪流辦理勞工會議，就各項勞工事務合作議題進行雙邊協商及意見交換。
  - （2）現行本部所開放引進外籍勞工之來源國，包含泰國、菲律賓、印尼及越南等，均已洽簽雙邊勞工備忘錄（協定），未來將適時推動擴大勞工合作議題，以增進雙邊互動交流。
- 4、擴大區域合作及國際參與：
  - （1）為擴大區域合作及國際參與，透過本部亞太經合會（APEC）亞太技能建構聯盟計畫，106 年設立首座「亞太技能建構中心」，作為亞太國際職訓園區，招收新南向國家政府官員、產業技術種子師資來臺接受訓練，以促進與新南向國家雙向產業人才交流與合作，107 年已設立第 2 座「亞太技能建構中心」，擴大與南亞國家合作。
  - （2）本部於 107 年運用臺澳職訓合作瞭解備忘錄（MOU）架構，由本部勞動力發展署（WDA）於 8 月與亞太經合會人力資源發展能力建構小組（APEC HRDWG CBN）、亞洲展覽會議協會聯盟（AFECA）、澳洲技職教育聯盟（TDA）、中華民國展覽暨會議商業同業公會（TECA）及中華國際會議展覽協會（TCEA）以及勞動力發展署桃竹苗分署等 7 方國內外公私機構共同簽署國際合作意向書，合作辦理「會展產業人才技能提升國際專班」，並運用本部勞動力發展署桃竹苗分署現址成立第 2 座亞太技能建構中心，以增進亞太區域會展產業人員專業技能，建立學員國際人脈及連結海外市場，拓展與新南向國家經貿合作。

## 柒、評估綜合意見

### 一、推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用方面：

本部依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，適時調整或新增職業訓練課程內容及職類，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓練生活津貼，以及就業推介等措施，期透過職訓多元管道，契合產業需求，以促進就業；另將配合行政院推動生產力 4.0 發展方案、六大新興產業、四大智慧型產業、十大重點服務業，積極推動辦理職能基準發展或更新，深化成果策進產業與訓練夥伴多元應用，促進教訓檢用連結產業需求，支持產業發展的用人需求。

### 二、強化就業服務網絡，協助民眾適性就業方面：

本部將廣續透過 300 多個實體服務據點及台灣就業通網站等就業媒合平臺，積極協助民眾就業。另為因應高齡化時代來臨，本部自 105 年成立立法小組，歷經數次專家學者會議、座談會及行政機關諮詢會議徵詢各界意見，並經 4 場次法規會審查，完成中高齡者及高齡者就業法草案總說明及條文計 8 章 43 條，於 107 年 10 月 31 日函送行政院審查，為建構有善中高齡及高齡者就業環境而努力。

### 三、推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立方面：

為促使事業單位及勞工瞭解及遵守勞資會議相關規定，本年針對「未召開勞資會議」及「已成立勞資會議」等不同狀況下的勞資需求，於 107 年 3 月訂定「強化勞資會議機制計畫」，透過與各地方政府合作，邀集事業單位辦理「召開勞資會議相關作法及注意事項」宣導活動，同時輔以個案式入廠輔導事業單位成立及召開勞資會議；又對於已成立勞資會議事業單位，本年已邀集上市上櫃公司勞資會議的勞方代表，強化其對於勞資會議進行相關應注意事項及程序之認知，以發揮勞方代表之功能且避免發生勞資會議造假或不實情形，同時對過去 3 年曾有未依法舉辦勞資會議致認定違法情事的 500 餘家事業單位，辦理遵守法律講習活動，期望透過與地方政府合作推動本計畫，讓更多事業單位能確實依法運作勞資會議，避免不實或未依法舉辦勞資會議情形，以落實勞動權益之保障；另為使最低工資審議制度更為健全，已於 107 年 11 月 30 日預告訂定《最低工資法》（草案），期透過立法，建構完善的最低工資調整機制，保障勞工權益。

### 四、提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度方面：

職災千人率已由 104 年 3.191、105 年 2.953、106 年 2.773 降至 107 年 2.612，將持續強化事業單位防災自主管理能力、推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）及事業單位職業安全衛生管理系統績效認可制度，讓勞工朋友在安全的職場環境下工作。

### 五、完善退休金制度，強化勞動債權保障方面：

為因應我國人口結構高齡化及少子化，確保勞保年金制度穩定運作，「勞工保險條例」部分條文修正草案已函送立法院審議，未來並持續強化事業單位提撥勞工退休準備金、深化勞動基金投資研究，採取多元投資策略，積極開發新的投資型態，適時調整投資布局。

六、鼓勵企業推動友善職場設（措）施，促進職場工作平等方面：

為擴大鼓勵雇主設置員工托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心等托兒設施，以協助員工托育子女，已於 107 年 7 月 31 日修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第 4 條規定，提高雇主新興建托兒設施之經費補助額度上限，從新臺幣 200 萬元提高至 300 萬元；為鼓勵雇主參與提供員工子女托育服務，配合《幼兒教育及照顧法》於 107 年 6 月 27 日修正公布，新增職場互助式教保服務類型，與教育部一同研議職場互助式教保服務設置標準，提供雇主較彈性之辦理方式；為鼓勵受僱者申請育嬰留職停薪，本部於 108 年 2 月 21 日釋示放寬撫育 2 名以上未滿 3 歲子女之育兒父母，可同時向雇主申請育嬰留職停薪，以鼓勵父母參與養育幼兒成長之過程。未來將持續積極推動雇主營造友善職場育兒環境，使受僱者安心兼顧工作與親職。