

勞動部

110 年度施政績效報告

公告日期：111 年 4 月 25 日

壹、前言

為面對多元化與彈性化勞動趨勢的挑戰，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，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。

110 年度因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19，以下簡稱新冠肺炎)疫情，本部依據行政院所揭示「雨露均霑、立竿見影、固本強身、加速公建」4 大原則，推動相關紓困措施，以協助受疫情影響之企業及勞工度過難關。另針對跨國勞動力管理，除採取防疫措施，亦提供相關補助及外國語防疫資訊，戮力確保於疫情期間，不分國籍勞工均可於正常生活下積極防疫。

為掌握 110 年度施政績效，本部按月蒐整各項施政推動成果並張貼於官網，至年度結束時，各單位及所屬機關（構）將各項施政推動成果與前年度比較情形，送本部綜合規劃司（研考單位）綜整，併同人事處與會計處就涉及人力及經費相關情形，提出本部年度施政績效報告。

貳、機關 108 至 110 年預算及人力

一、近 3 年預、決算數

110 年公務預算（普通基金）與基金預算（特種基金）預算數總計新臺幣（以下同）730,483 百萬元，決算數總計 885,551 百萬元；執行率為 121.23%，較上年執行率 124.95%減少 3.72 個百分點。

表 1 近 3 年預、決算數及執行率

單位：百萬元

項目	108 年			109 年			110 年		
	預算	決算	執行率 (%)	預算	決算	執行率 (%)	預算	決算	執行率 (%)
普通基金 (總預算)	130,992	130,751	99.82	151,996	151,874	99.92	164,604	164,464	99.91
普通基金 (特別預算)	0	0	0	0	0	0(註)	0	0	0(註)
特種基金	516,851	620,864	120.12	542,227	715,534	131.96	565,879	721,087	127.43
合計	647,843	751,615	116.02	694,223	867,408	124.95	730,483	885,551	121.23

註：本部 109 年度中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算追加預算之執行期間為 109 年 1 月 15 日至 111 年 6 月 30 日，109 年及 110 年並未辦理決算事宜，爰上開表格不納入相關預決算數據。

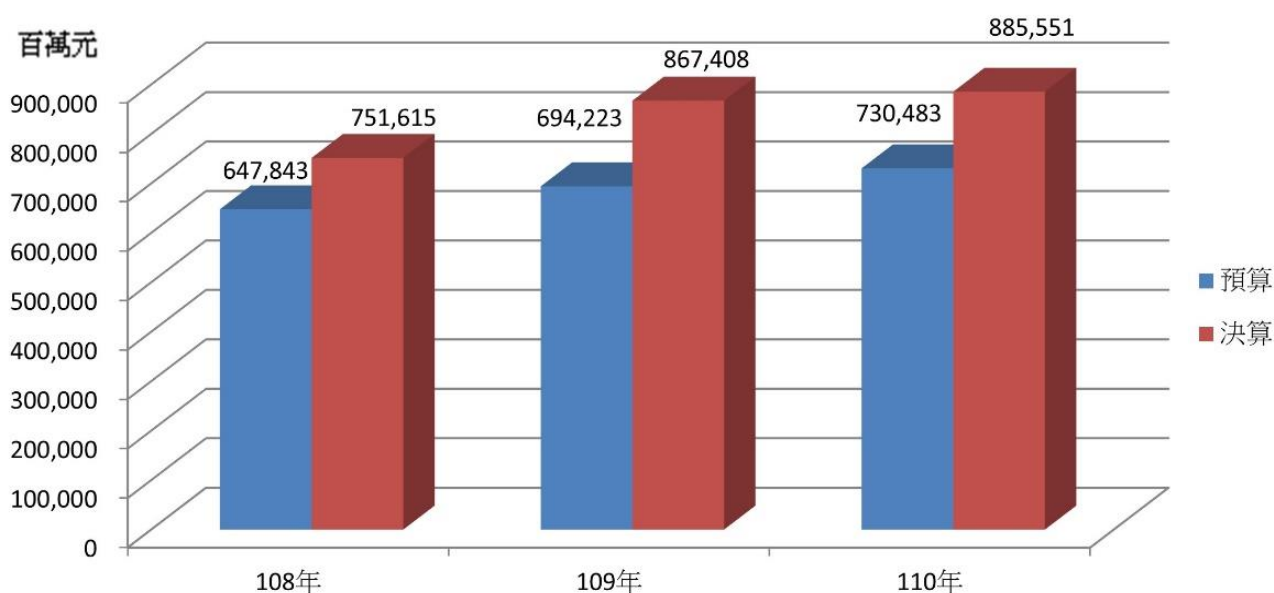


圖 1 近 3 年預、決算

二、預、決算狀況說明

(一) 預算增減主要項目及原因分析

1. 公務預算部分：110 年度歲出預算數 1,646 億 350 萬 5 千元(含動支第二預備金 274 萬 1 千元)，較 109 年度歲出預算數 1,519 億 9,591 萬 2 千元，增加 126 億 759 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、撥補勞工保險基金等經費所致。
2. 基金預算部分：110 年度預算數 5,658 億 7,930 萬 9 千元，較

109 年度預算數 5,422 億 2,697 萬 8 千元，增加 236 億 5,233 萬 1 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、因應新冠肺炎疫情影響，為協助部分工時勞工與失業者，增列推動「安心即時上工計畫」及針對 108 學年度應屆畢業青年予以階段性特別就業協助等經費所致。

(二) 預、決算落差原因分析

1. 公務預算部分:110 年度歲出預算數 1,646 億 350 萬 5 千元(含動支第二預備金 274 萬 1 千元)，決算數 1,644 億 6,393 萬 3 千元，預算賸餘 1 億 3,957 萬 2 千元，主要係因本部主管人事費與擲節經費支出等經費賸餘所致。
2. 基金預算部分:110 年度預算數 5,658 億 7,930 萬 9 千元，決算數 7,210 億 8,668 萬 3 千元，預算超支 1,552 億 737 萬 4 千元，主要係勞工保險局作業基金之投融資業務成本，因投資國外權益證券等所產生之評價損失及保險成本之提存責任準備較預算數增加所致。

三、機關實際員額

表 2 機關實際員額

單位：人

	108 年	109 年	110 年
職員	3,309	3,336	3,337
約聘僱人員	308	304	305
警員	0	0	0
技工工友	189	175	166
合計	3,806	3,815	3,808

註：約聘僱人員包括駐外僱員；警員包括警察、法警及駐警；技工工友包括駕駛。

參、110 年度施政推動成果

一、安穩在工作

(一) 培育有準備之勞動力

1. 強化失業勞工就業技能

依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，適時調整或新增職前訓練課程內容及職類，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓

練生活津貼及就業推介等措施，強化失業勞工就業技能，契合產業需求，促進就業。110 年受疫情影響，職訓機構人流管制及配合三級警戒期間防疫措施致停課或延課，共訓練 4 萬 1,152 人，相較於 109 年訓練 5 萬 1,241 人，110 年略減 1 萬 89 人，減少 19.69%。

2. 提升在職勞工職場競爭力

加強拓展民間優質訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程，保障勞工參訓品質，並透過輔導辦訓或補助訓練費用等，激勵事業單位持續投資員工能力，促進員工專業知能提升。110 年受疫情影響，訓練單位人流管制及配合三級警戒期間防疫措施致停課或延課，共訓練 18 萬 1,427 人，相較於 109 年訓練 21 萬 2,408 人，110 年減少 3 萬 981 人，減少 14.59%。

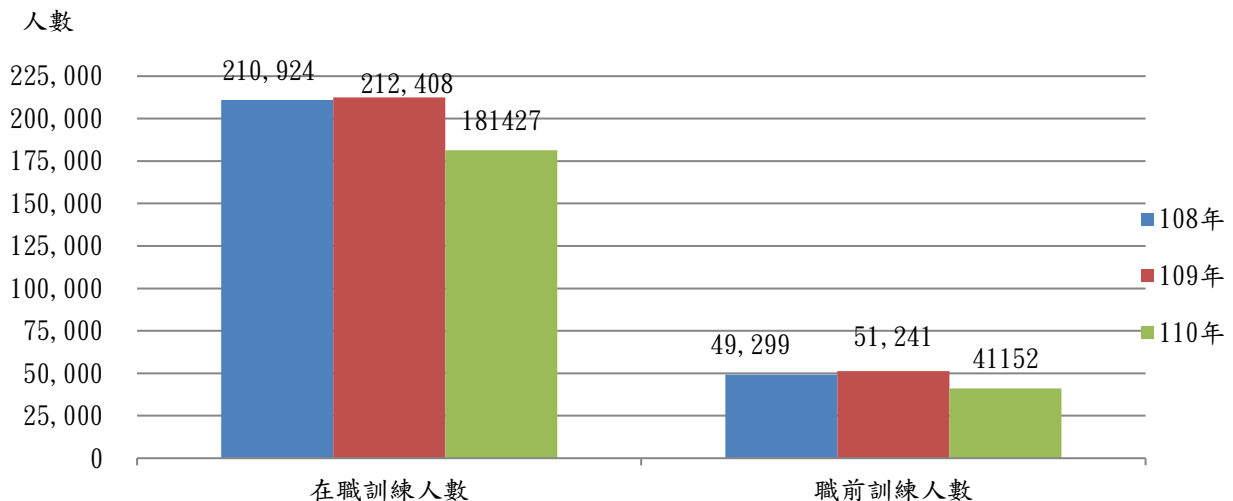


圖 2 勞動力訓練情形

(二) 促進國人投入長照工作

1. 辦理照服員訓練

配合「長期照顧服務法」施行，充實本國照顧服務人力，推動照顧服務員訓練，並補助地方政府運用自訓自用及專班訓練雙軌辦理，充裕長照十年計畫 2.0 所需人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業。110 年受疫情影響，訓練單位人流管制及配合三級警戒期間防疫措施致停課或延課，共培訓 7,368 人，相

較於 109 年培訓 9,117 人，110 年略減 1,749 人，減少 19.18%。



圖 3 照服員培訓情形

2. 辦理照服員就業獎勵

為協助失業勞工就業及充實照顧服務人力，實施「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」，鼓勵國人受僱從事照顧服務工作，110 年共協助 7,998 人就業，相較於 109 年協助 7,606 人就業，110 年較上年增加 392 人，增加 5.15%

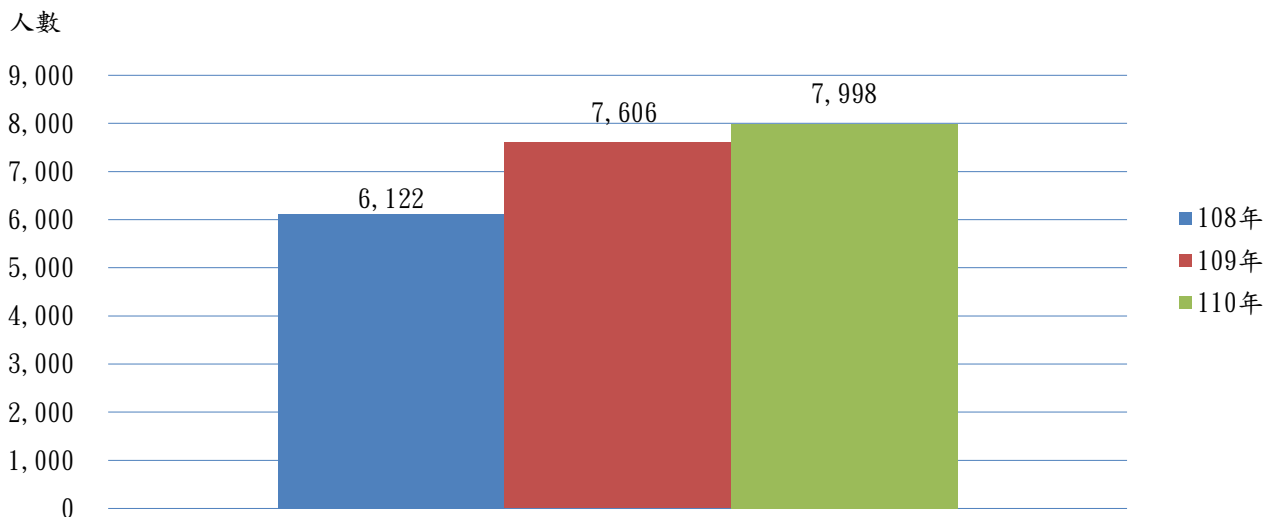


圖 4 照顧服務員就業獎勵情形

(三) 推動職能基準及技能檢定

1. 為提升國人技能水準，本部舉辦技能競賽活動，藉由國際技能

競賽及技術交流，促進我國與國際技術發展趨勢接軌。全國技能競賽第 51 屆因受疫情影響，於 110 年 9 月 29 日至 12 月 4 日採分流分地辦理模式，共 19 處競賽場地，辦理青年組 57 職類，青少年組 12 職類，較 109 年第 50 屆新增 4 類；並由蔡英文總統蒞臨第 51 屆全國技能競賽金、銀、銅牌選手大會師活動，向本屆獲獎前 3 名選手道賀與勉勵。另召開國際合作研討會，邀集 25 個國家、各國駐台代表及技能發展相關產、官、學代表等，共 151 位國內外貴賓參與，透過實體、線上併行方式，分享疫情影響下全球技能發展與挑戰。

2. 持續配合產業發展及技能提升，積極辦理技能檢定相關業務，強化產業專業技能水準。囿於少子化及疫情影響，技能檢定報檢人次雖略有下降趨勢，惟本部配合產業發展及相關部會證照需求，110 年度共開辦 140 職類技能檢定，設置 389 個術科測試單位，以提升技能檢定服務量能，110 年技能檢定合格人次共 23 萬 4 千餘人次，較 109 年及 108 年遞減係受疫情影響報檢人次所致，未來將持續滾動檢討檢定服務量能，協助國人取得就業所需的技術士證。

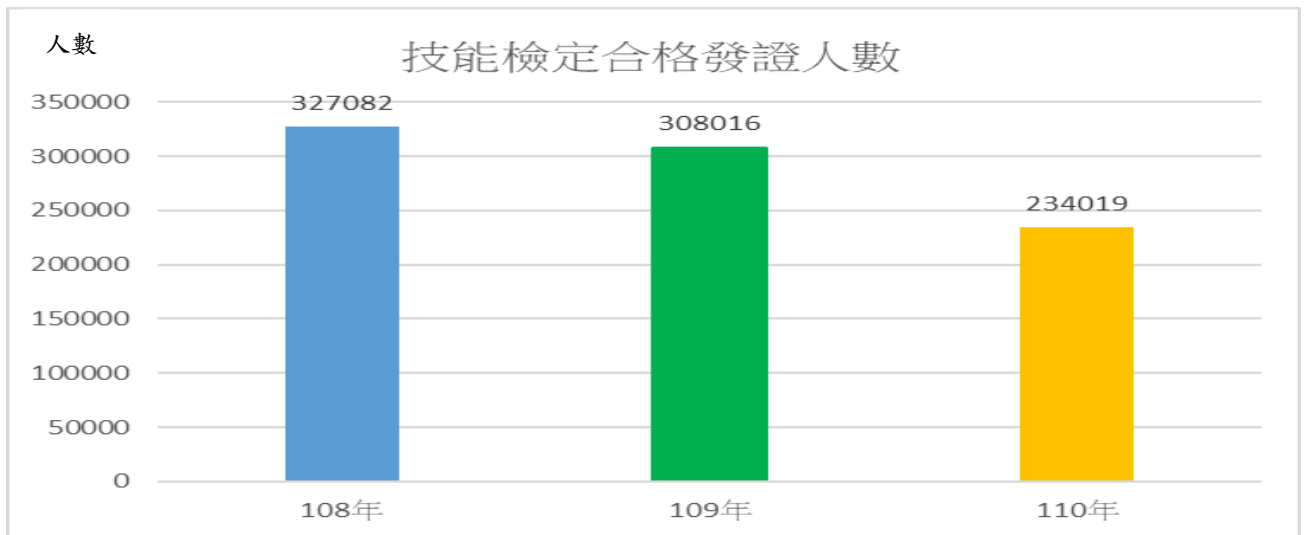


圖 5 技能檢定合格發證情形

3. 加強提升人才培育效能，賡續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，提升培訓機構發展職能導向課程之專業能力。110 年受理職

能基準及職能導向課程品質認證共226項，相較於上年度受理品質認證215項，增加11項、增加5.12%。另110年已完成產業認同應用共325家次，因疫情影響，上年產業認同應用328家次，應用家數雖略有下降，惟仍逾300家次以上。

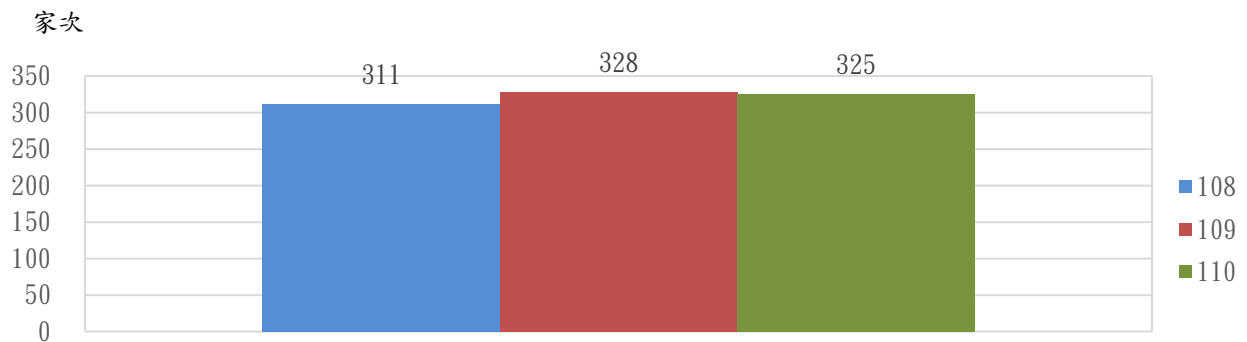


圖 6 產業認同應用情形

(四) 增進就業服務效能

1. 擴大就業服務效能

(1) 強化求職服務

- a. 運用就業服務據點辦理現場徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，積極開拓職缺，及運用台灣就業通網站求職求才資料庫，加強辦理就業媒合服務，另於 7-11、OK 及全家便利商店等超商 1 萬餘門市通路提供工作機會與職業訓練資訊，延伸服務的廣度。110 年透過公立就業服務機構及台灣就業通網站求職就業人數共 52 萬 5,958 人，相較於 109 年協助 52 萬 3,832 人就業，110 年較上年增加 2,126 人，增加 0.41%。

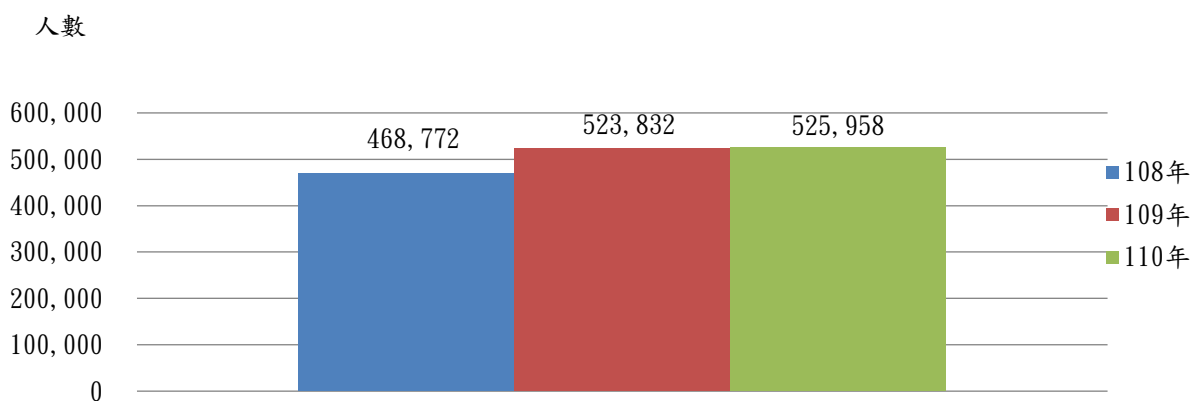


圖 7 求職就業情形

b. 為提供失業給付申請者更深入及緊密的就業媒合服務，運用一案到底作業模式，由專人提供申請者就業諮詢，協助擬定就業方向，促進其再就業。自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，轉送勞工保險局核發失業給付。110年公立就業服務機構受理失業給付初次申請人數共8萬6,932人、失業認定人數共8萬5,624人，失業再認定人次共32萬5,707人次，推介就業人數共7萬3,359人，安排職業訓練人數共6,999人；相較於109年公立就業服務機構受理失業給付初次申請人數11萬1,168人，110年較上年減少2萬4,236人，減少21.80%，失業認定人數共10萬8,999人，110年較上年減少2萬3,375人，減少21.45%，失業再認定人次共39萬9,677人次，110年較上年減少7萬3,970人次，減少18.51%，推介就業人數共8萬3,037人，110年較上年減少9,678人，減少11.66%，安排職業訓練人數共11,775人，110年較上年減少4,776人，減少40.56%。

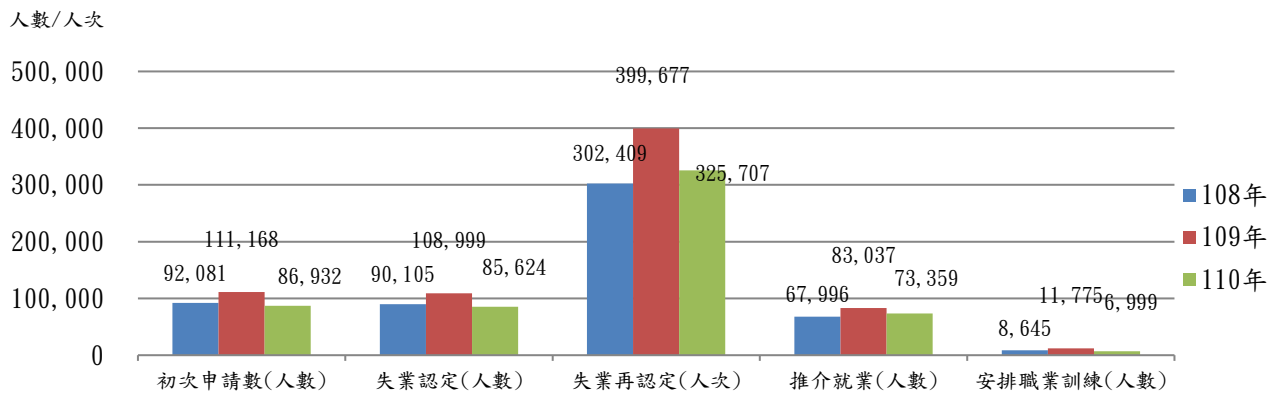


圖 8 各項失業給付作業

(2) 提供客製化求才服務

為協助廠商補實所需人力，由本部勞動力發展署各分署主動訪視轄區缺工廠商，瞭解其缺工需求，辦理徵才活動及運用就業服務據點與台灣就業通網站協助媒合人才，並推介自辦及委辦之結訓學員或透過產訓合作、訓用合一計畫等措施，依事業單位需要規劃辦理相關職訓課程，培

訓立即合用之人力。110 年受理廠商求才登記人數共 120 萬 7,533 人，求才僱用人數共 72 萬 7,670 人；相較於 109 年共受理廠商求才登記人數 117 萬 3,117 人，求才僱用人數 76 萬 3,399 人，110 年較上年受理廠商求才登記人數增加 3 萬 4,416 人，增加 2.93%，求才僱用人數減少 3 萬 5,729 人，減少 4.68%。

又為加強舒緩產業人力短缺及回應外界反映缺工需求，已於 110 年 12 月 27 日訂定「產業缺工專案推動方案」，規劃專案求才服務機制，一旦接獲外界反映特定行業缺工，即主動聯繫確認缺工廠商名單、職缺種類與數量、工作內容與薪資待遇等具體人力需求資訊，據以展開客製化之專案推動計畫，提供專案求才服務、媒合求職者或結訓學員、辦理徵才活動及運用就業促進工具等措施，鼓勵求職者投入缺工產業。

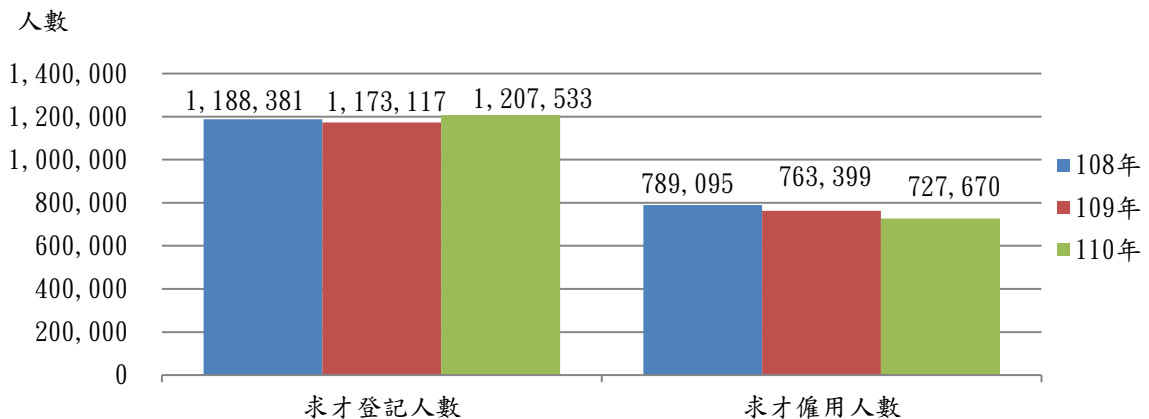


圖 9 求才登記與僱用情形

2. 提供各項就業協助

(1) 辦理僱用獎助措施

為增加弱勢勞工就業機會，鼓勵雇主僱用弱勢失業勞工，以協助其就業。110 年共協助 1,725 人就業，相較於 109 年協助 2,425 人就業，110 年較上年減少 700 人，減少

28.87%。

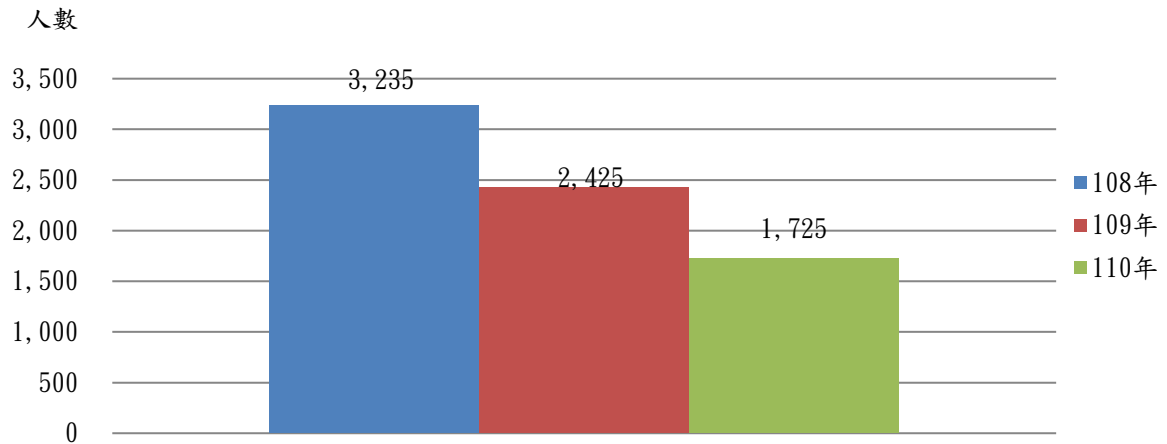


圖 10 僱用獎助情形

(2) 推動跨域就業津貼

為解決區域性缺工問題，及減低失業勞工異地就業障礙，協助其儘速重回勞動市場就業，110 年共協助 497 人就業，相較於 109 年協助 681 人就業，110 年較上年減少 184 人，成長率-27.02%。另為鼓勵初次尋職之社會新鮮人（18 歲至 29 歲未在學）擴大尋職範圍，實施青年跨域就業補助，110 年共協助 443 人就業，相較於 109 年協助 532 人就業，110 年較上年減少 89 人，減少 16.73%。

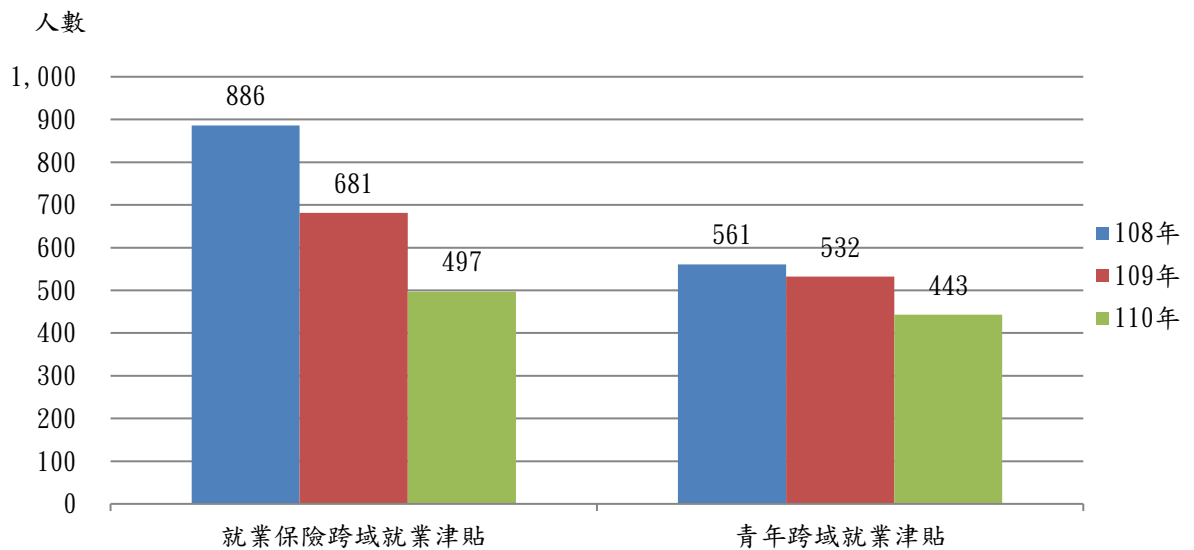


圖 11 就業保險及青年跨域就業津貼

(3) 辦理缺工就業獎勵：為鼓勵失業勞工投入 3K 產業、照顧服務業及營造業之缺工工作，減少聘僱外籍勞工及促進國民就業，實施「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」、「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」及「鼓勵失業勞工受僱營造業工作試辦計畫」，110 年共協助 9,752 人就業，相較於 109 年協助 9,728 人就業，110 年較上年增加 24 人，增加 0.25%。

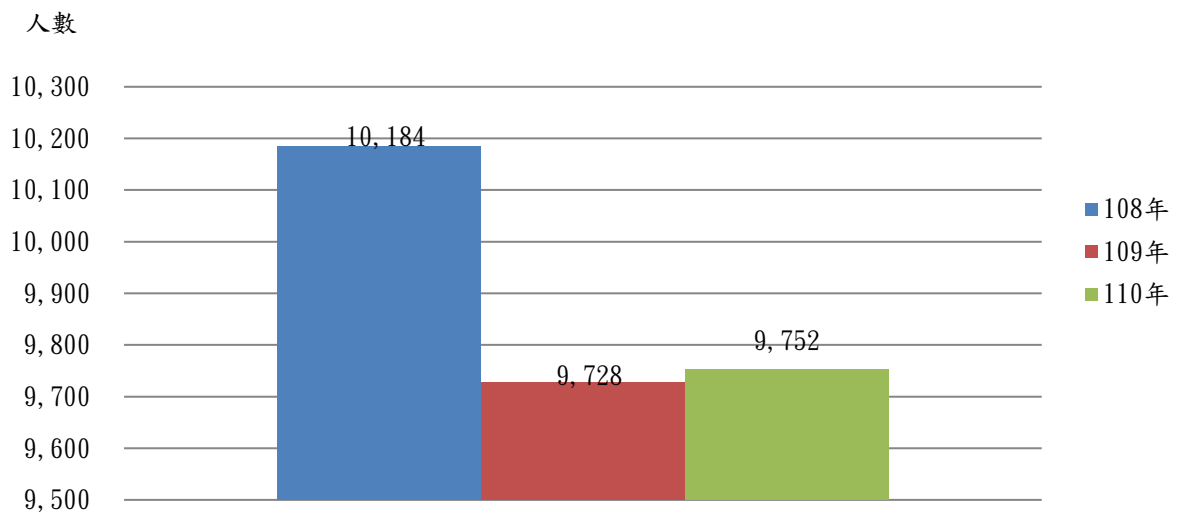


圖 12 缺工就業獎勵情形

(五) 協助青年職涯發展與適性就業

1. 為促進青年就業，推動就業與技術傳承合作，整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並順利接軌職場。另為加強協助青年就業，整合8部會資源規劃「投資青年就業方案」，並經行政院108年5月31日核定。方案從產業人力需求到青年職涯規劃、技能發展與就業服務等4個面向，橫向連結資源推動48項措施，依青年不同階段就業需求提供差異化之就業協助，自108至111年為期4年投入近95億元，投資加值15至29歲青年未來。110年共協助19萬6,778名青年就業，相較於109年協助18萬7,407人就業，增加9,371人，增加5%。

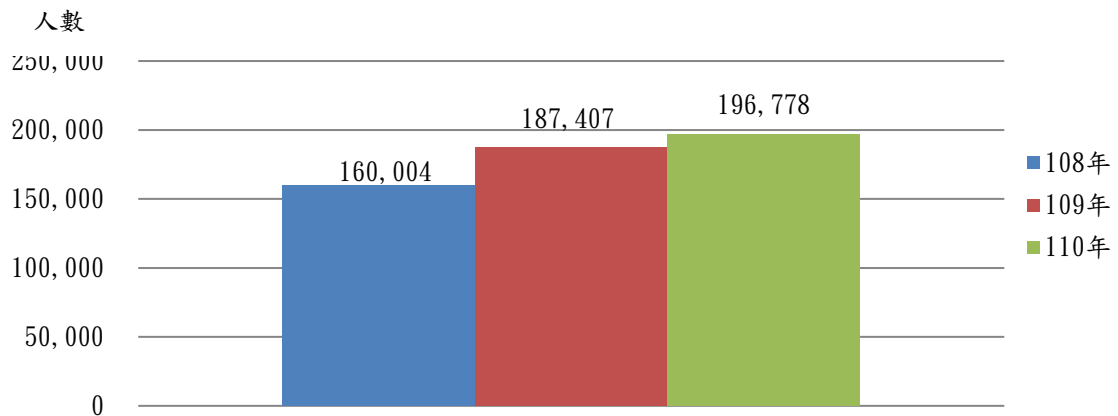


圖 13 協助青年就業情形

2. 依據青年不同發展階段需求，結合產業與教育資源推動各項青年訓練計畫，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」、「青年就業旗艦計畫」、「青年專班訓練」及「產業新尖兵試辦計畫」，以加強青年專業知能與就業技能，提升職場應用能力，順利與職場銜接。110年培訓共6萬1,734人，相較於109年訓練4萬968人，110年因應疫情辦理相關紓困措施，較上年增加2萬766人，增加50.69%。

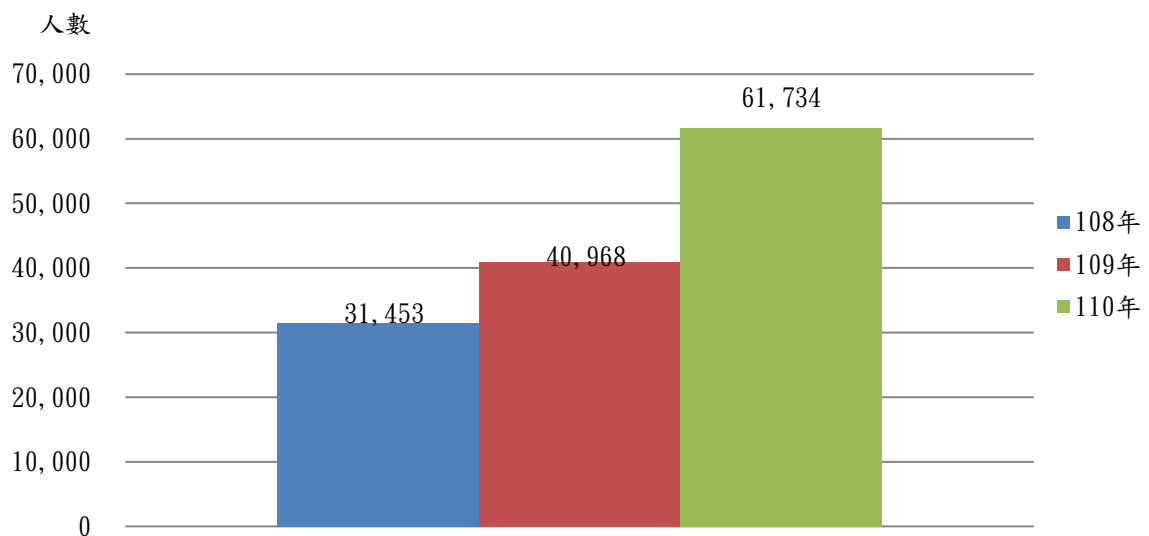


圖 14 青年職業訓練情形

(六) 推動中高齡及高齡者就業專法

1. 促進就業

為促進中高齡者及高齡者順利就業，本部已加強推動個別化就業服務，並提供訓練費用補助、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫、創業協助等協助就業促進措施，以及積極開發全時、部分工時及彈性工作機會。另成立北區及南區二家銀髮人才資源中心，倡議及鼓勵退休者返回職場，補助 4 縣市政府設立銀髮人才服務據點，促進中高齡及高齡勞動力之運用。110 年推介就業共 17 萬 2,462 人次，相較於 109 年推介就業 16 萬 5,507 人，110 年增加 6,955 人，增加 4.2%。

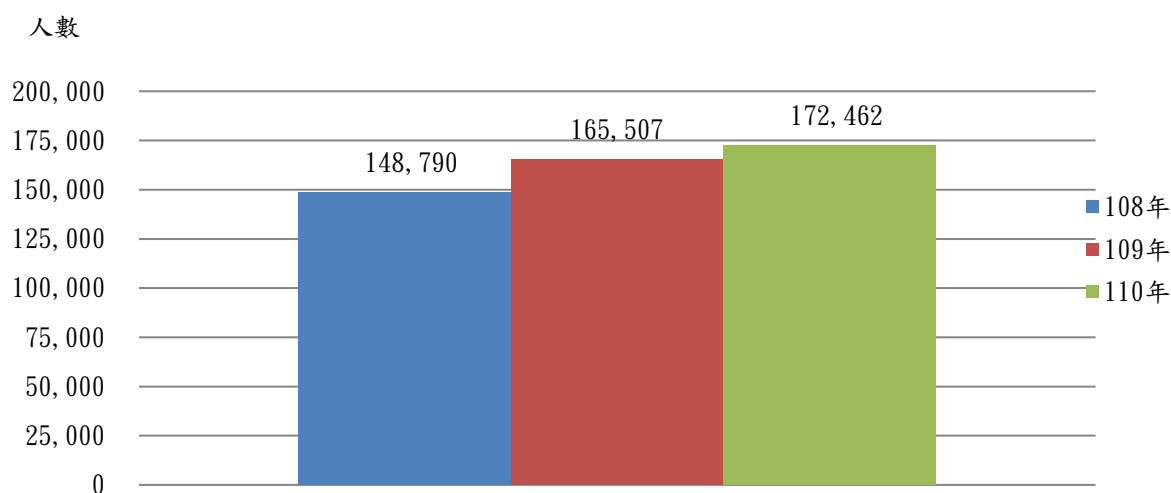


圖 15 中高齡者及高齡者推介就業情形

2. 職務再設計

為協助在職中高齡及高齡者減緩工作障礙，提升工作效能以利穩定就業，提供改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件及調整工作方法及流程等職務再設計服務。110 年共補助 435 家事業單位、1,894 個案，相較於 109 年補助 415 家事業單位、1,917 個案，110 年增加補助 20 家、減少 23 個案，主要係因疫情影響入場訪視評估意願致減少申請案量。

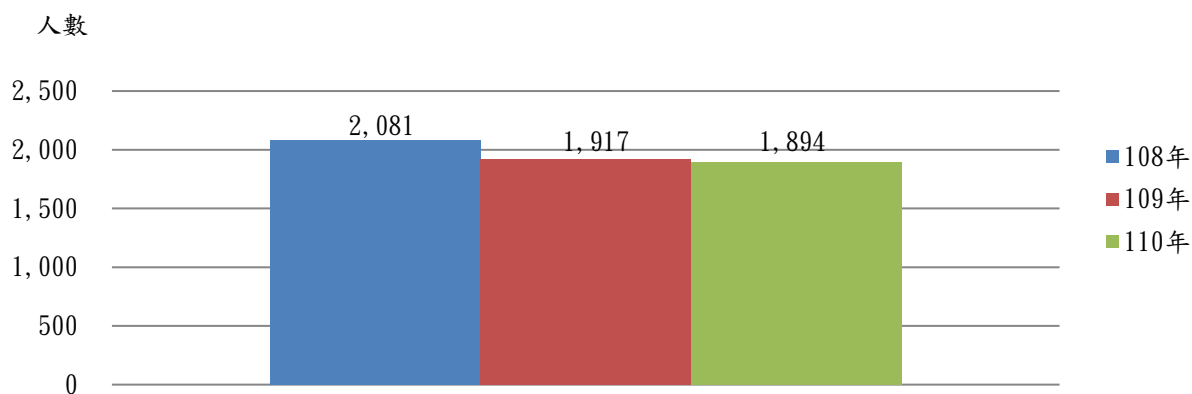


圖 16 職務再設計補助情形

3. 推動中高齡者及高齡者就業促進法及相關子法

為建構友善就業環境，支持中高齡及高齡者就業，本部推動中高齡者及高齡者就業促進法，自 109 年 12 月 4 日生效，於同日發布施行 6 部子法，並於 110 年 2 月完成修正 1 項補助計畫及訂定 7 項補助計畫，對外公告受理申請，110 年度共核定 585 件，受益對象 3,614 人。

(七) 加強身心障礙者及特定對象個別化就業服務

1. 促進身心障礙者就業

加強提供職業重建個案管理服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業服務，適時運用相關就業促進工具，並透過職務再設計服務提供就業輔具、改善工作設備及調整工作方法等方式，協助排除參訓及就業之障礙，以促進身心障礙者就業。110 年推介就業共 2 萬 8,929 人次，相較於 109 年推介就業 2 萬 9,401 人次，110 年略減 472 人次；110 年底護工場共 161 家、提供庇護性就業服務共 2,318 人；相較於 109 年底護工場 155 家、提供庇護性就業服務 2,246 人，110 年增加 6 家庇護工場，增加 3.9%，庇護性就業服務人數增加 72 人，增加 3%。

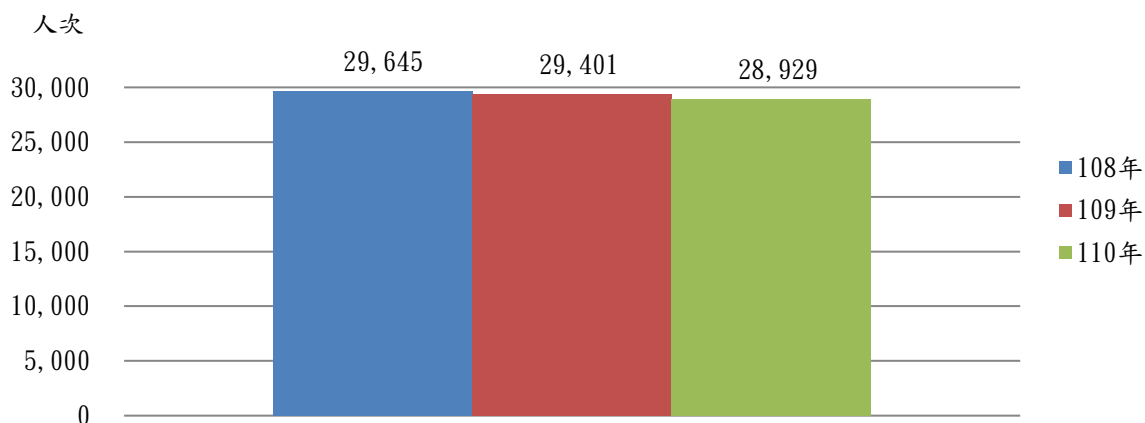


圖 17 推介就業情形

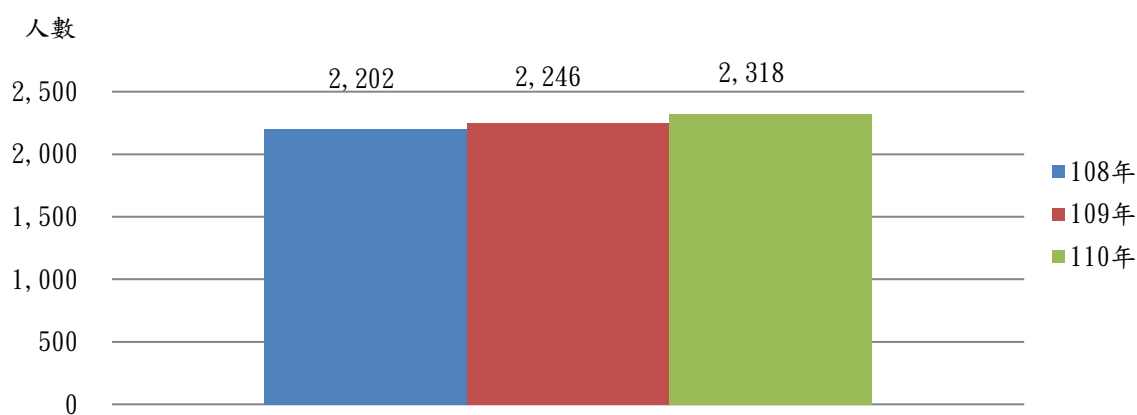


圖 18 庇護性就業服務情形

2. 協助特定對象及弱勢者就業

運用一案到底服務模式提供特定對象及弱勢者就業諮詢、媒合就業等個別化就業服務，並結合民間資源增加弱勢求職者就業支持與職場學習機會。110年推介就業共28萬5,971人次，相較109年推介就業28萬4,476人次，增加1,495人次，增加0.53%。

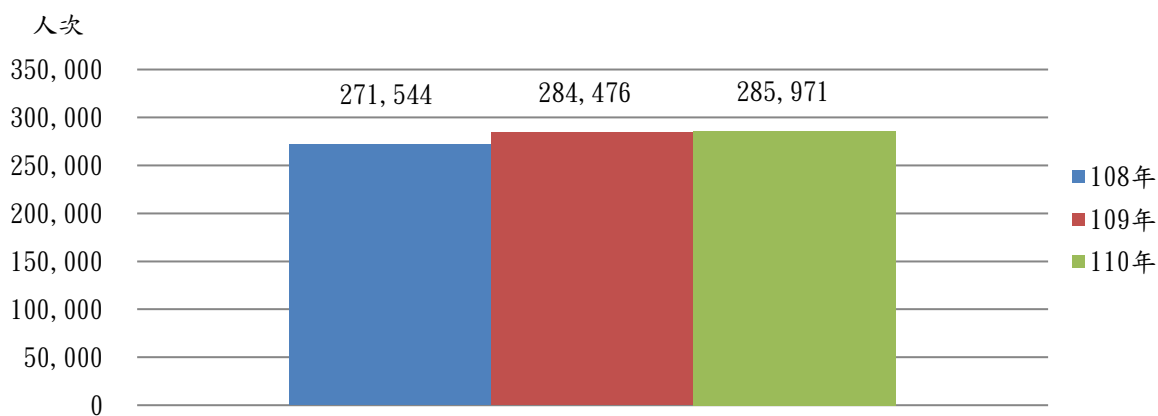


圖 19 推介特定對象及弱勢者就業情形

(八) 鼓勵創新創業創造在地就業機會

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、提升社會福祉之用人計畫，創造失業者在地就業機會。計畫期間以做中學培養失業者就業能力，導入諮詢輔導及工作訓練，提升工作能力及自我價值，以利進入一般職場就業，並扶持民間團體穩健經營，持續創造社會價值之就業機會，做為發展社會創新、地方創生之基礎。110年協助共2,860人就業，相較於109年協助2,788人就業，110年較上年增加72人，增加2.58%。

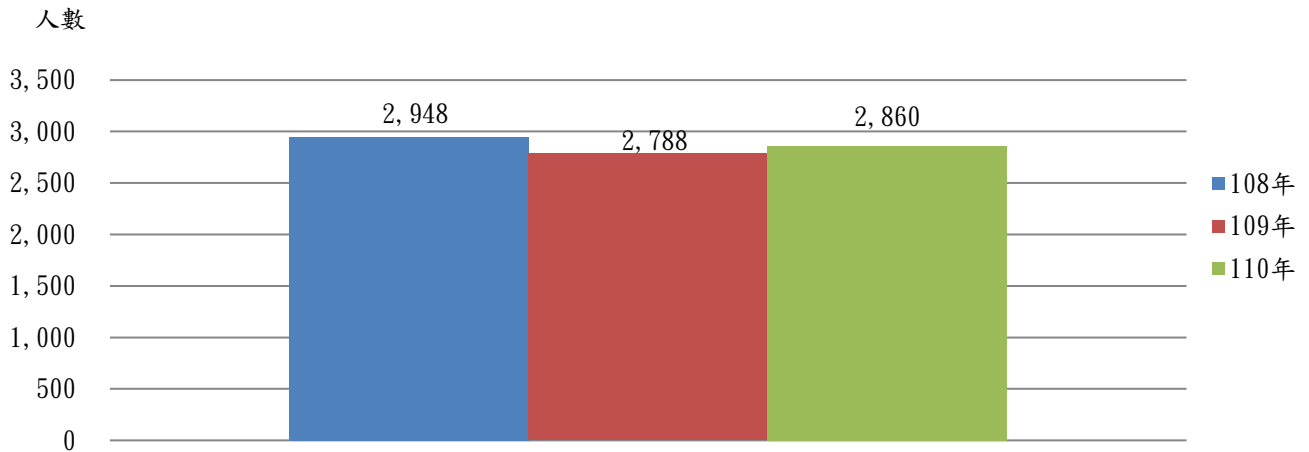


圖 20 創新創業協助就業情形

為提升我國女性、中高齡、離島居民及就業保險失業者之勞動力參與率，建構友善創業環境，創造就業機會，發展微型企業，提供創業諮詢輔導服務、微型創業鳳凰貸款及就業保險失業者創業貸款之利息補貼。110年諮詢輔導共4,430人次，相較於109年諮詢輔導共4,522人次，110年較上年減少92人，減少2%。110年協助共2,243人次創業，相較於109年協助2,259人創業，110年較上年減少16人，減少0.7%。110年共核准468人貸款，相較109年核准627人貸款，110年較上年減少159人，減少25.4%。110年共創造5,296個就業機會，相較109年創造5,527個就業機會，110年較上年減少231人，減少4.2%。

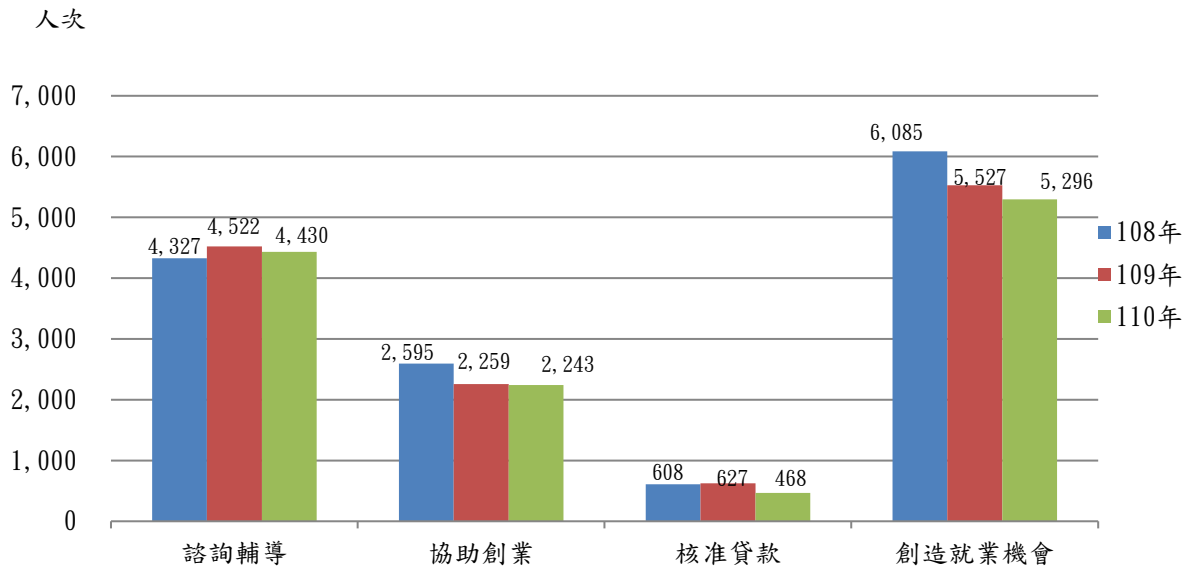


圖 21 諮詢輔導、協助創業、核准貸款及創造就業機會情形

(九) 完善跨國勞動力政策與聘僱機制

1. 推動直接聘僱制度

為保障雇主及移工權益，減輕移工來臺工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，自 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，108 年受理申請案件數 9,934 件、為雇主及移工節省仲介費用 2 億 2,568 萬元；109 年共受理直接聘僱申請案件 1 萬 1,368 件、為雇主及移工節省仲介費用 2 億 6,048 萬元；110 年共受理直接聘僱申請案件 1 萬 2,386 件、為雇主及移工節省仲介費用 2 億 6,594 萬元，受理申請案件數較 109 年增加 1,018 件、為雇主及移工節省仲介費用較 109 年增加 546 萬元，分別增加 8.95% 及 2.09%。

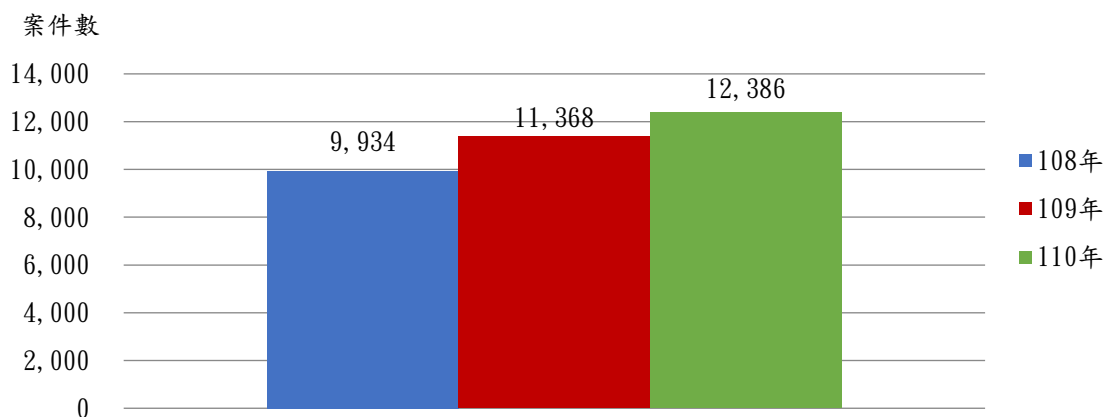


圖 22 受理案件情形

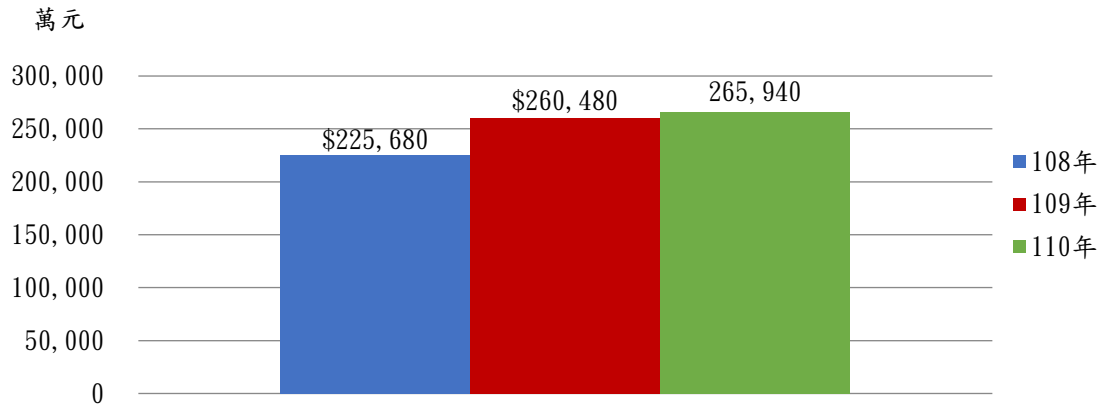


圖 23 為雇主及移工節省仲介費金額

2. 為紓解民間營建工程缺工問題，經行政院跨部會討論決議，本部於 110 年 4 月 30 日令釋經核准獎勵民間投資興建，且具公益性或完工後可創造國人就業之工程類型，可聘僱外籍營造工。另於 110 年 7 月 30 日修正發布「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」相關規定，刪除民間工程引進外籍營造工總計畫經費 100 億元門檻，個別工程金額門檻調降為 2 億元，同一雇主承建 1 億元以上工程得合併計算等規定。截至 110 年止，在臺外籍營造工共 6,756 人，較 109 年底增加 555 人。

3. 修正裁量基準

110 年 9 月 28 日修正發布「雇主違反就業服務法第 54 條規定不予許可及中止引進裁量基準」及「雇主聘僱第 2 類外國人違反就業服務法第 72 條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準」，明定原雇主若未於所定期限內針對轉出之移工檢附文件向公立就業服務機構辦理外國人轉換登記者，將以 1 比 1 之比例廢止招募許可，申請案則不予許可及中止引進。

4. 修正受理外國專業人才延攬及僱用法申請案件收費標準及作業要點

本部於 110 年 12 月 30 日以勞動發管字第 11005211551 號令修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，配合雙語國家政策推動，使外國留學生得協助語言教學活動。

(十) 善用國際組織資源推展勞動及技能交流

本部響應國家政策「數位健康(Digital Health)倡議」，提出「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA): APEC 健康照顧服務員數位技能提升計畫」，獲 APEC 補助 3.5 萬美元。並於 110 年 4 月辦理「創新跨界掌握照服新趨勢-亞太健康照顧服務員數位技能提升工作坊」；9 月辦理「APEC 健康照服員數位技能提升計畫工作坊」，邀請澳洲、印尼、秘魯、菲律賓、泰國、越南與我國等產官學研專家代表，分享我國「健康照顧服務之數位技能培訓課程」開發成果；11 月 8 日至 12 日辦理健康照顧服務員數位技能職能導向課程試運行先導班，執行經驗納入 APEC 計畫成果，供 APEC 經濟體未來開發課程之參考。

本部亦依 APEC 同意補助 4.6 萬美元之「APEC 新媒體培力促進女性賦能(WEDU)」計畫，結合 APEC 經濟體及婦女與經濟政策夥伴工作小組(PPWE)、中小企業工作小組(SMEWG)等相關工作小組業務，配合新媒體及數位技術培力議題，培訓產業未來所需多元跨域數位人才，110 年 11 月 30 日至 12 月 3 日辦理線上「創新、巧思、涵融：新媒體培力促進女性賦能網路國際論壇」暨「網路行銷性別力成果分享工作坊」，邀集 APEC 各經濟體代表與海內外數位科技、行銷策略及性別觀點等方面專家，共同探討數位行銷人才之培養、提升性別意識之實例，並就《網路行銷性別力訓練套件》內容延請專家提供修訂方向；另於 110 年 12 月辦理「新媒體培力提升數位技能先導計畫」-「網路行銷成效分析班」線上研習課程，共 27 名產業種子師資參訓。

(十一) 建構完善就業保險制度

為建構完善之就業保險體制以保障勞工就業安全，就業保險法於 92 年 1 月 1 日正式實施。就業保險給付項目包括，提供勞工遭遇非自願性離職事故時之失業給付、對積極提早就業者發給提早就業獎助津貼、對接受職業訓練期間之失業勞工發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定勞工失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。110 年失業給付共核付 41 萬 5 千餘件，金額共 94 億 5,795 萬餘元；提早就業獎助津貼

共核付 3 萬 4 千餘件，金額共 16 億 8,260 萬餘元；職業訓練生活津貼共核付 2 萬 3 千餘件，金額共 5 億 2,967 萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付 67 萬 1 千餘件，金額共 5 億 3,318 萬餘元。

另為因應整體社會扶養型態之改變，修正就業保險法第 19 條之 1 規定，將受被保險人扶養之「無工作收入之父母」，納為失業給付及職業訓練生活津貼之眷屬加給範圍，並自 111 年 1 月 18 日起施行。

(十二) 營造友善職場環境

1. 推動工作生活平衡

為營造友善職場環境，支持員工兼顧家庭照顧與工作，103 年訂定公告「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理推動工作生活平衡有關之課程、活動、設施空間及宣導，支持企業推動優於法令之友善措施。110 年受疫情影響，部分企業取消辦理工作生活平衡措施，共核定補助 622 項友善措施；截至 110 年止，共補助 2,318 家次事業單位辦理 3,653 項友善措施，共 53 萬餘人次員工及眷屬受惠。另為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，定期辦理工作生活平衡獎選拔及表揚，工作生活平衡講習及企業觀摩等，提升企業規劃專業知能，並運用多元化管道，加強推廣工作生活平衡理念與資訊。

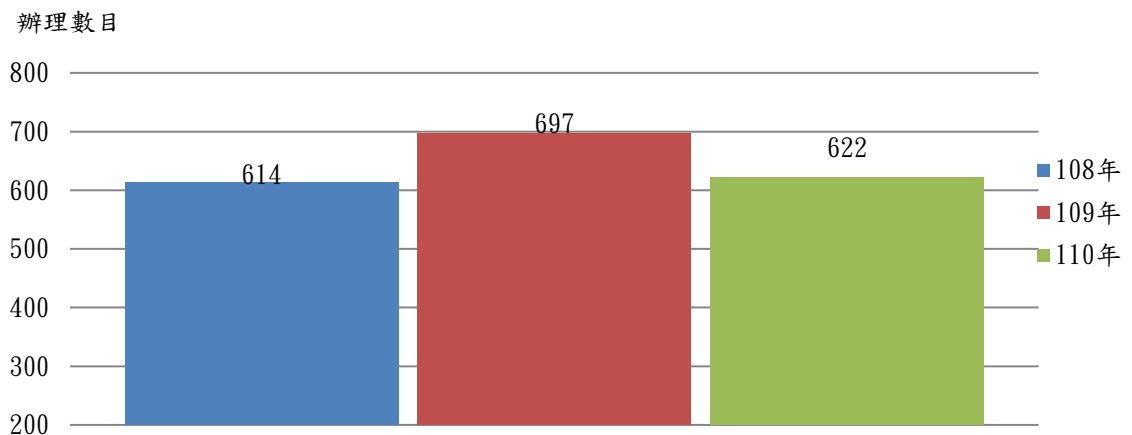


圖 24 補助企業推動工作生活平衡措施情形

2. 推動企業提供哺(集)乳室及托兒服務

為促進員工兼顧工作與家庭照顧需求，性別工作平等法第 23 條於 105 年修正，將適用範圍擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。為擴大鼓勵雇主設置托兒設施，本部於 107 年 7 月 31 日修正經費補助辦法，提高雇主新興建托兒設施補助額度由 200 萬元至 300 萬元；108 年 9 月 16 日將職場互助式教保服務中心及社區公共托育家園納入事業單位托育經費補助項目；109 年 4 月 23 日將雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務納入托兒措施經費補助。110 年補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設(措)施申請案共 552 件，補助 474 件，金額 3,064 萬餘元，相較於 109 年補助 522 件，金額 2,480 萬餘元，110 年補助家數較上年減少 48 件；補助金額較上年增加 584 萬餘元。另為協助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，加強辦理說明會、提供專家諮詢及媒合資源等，協助雇主營造友善職場環境。

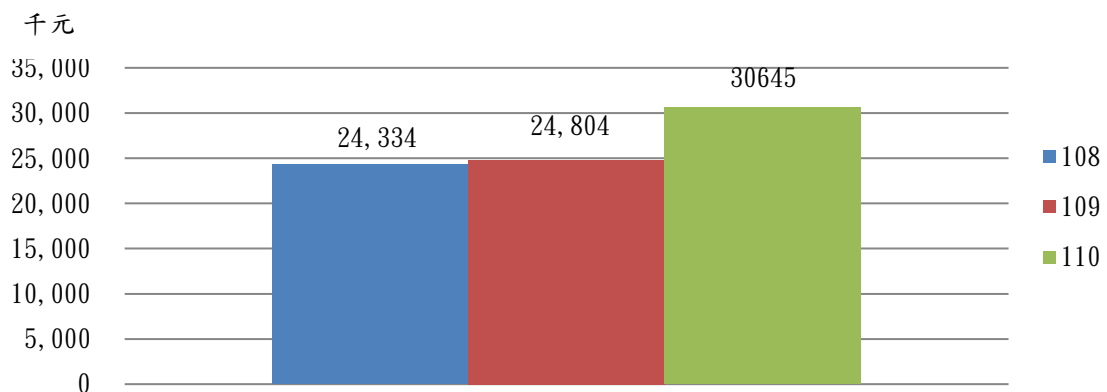


圖 25 補助雇主提供哺(集)乳室及托兒設施金額

3. 強化勞工領取育嬰留職停薪津貼權益

配合性別工作平等法育嬰留職停薪制度實施，就業保險法將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自 98 年 5 月 1 日施行，提供受僱勞工育嬰留職停薪期間部分所得損失之補償，以保障其基本生活，並穩定就業。110 年育嬰留職停薪津貼共核付 42 萬 2 千餘件，金額共 86 億 1,684 萬餘元。

為強化育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，本部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，自 110 年 7 月 1 日起，提高育嬰留

職停薪期間投保薪資替代率達 8 成。110 年育嬰留職停薪期間增給 2 成投保薪資補助共核付 24 萬 7 千餘件(含初次申請及續發)，金額共 16 億 2,824 萬餘元。實施加給 2 成薪資補助措施以來，鼓勵雙親共同撫育子女已具成效，110 年 7 至 12 月請領育嬰留職停薪津貼者共 4 萬 7,505 人，相較 109 年同期增加 1 萬 1,139 人(增幅約 30%)，其中男性申請人數增加 3,754 人(增幅 56%)。

另基於照顧子女為雙親共同之責任，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，修正就業保險法第 19 條之 2 規定，刪除父母同為被保險人，不得同時請領津貼之規定，並自 111 年 1 月 18 日起施行。

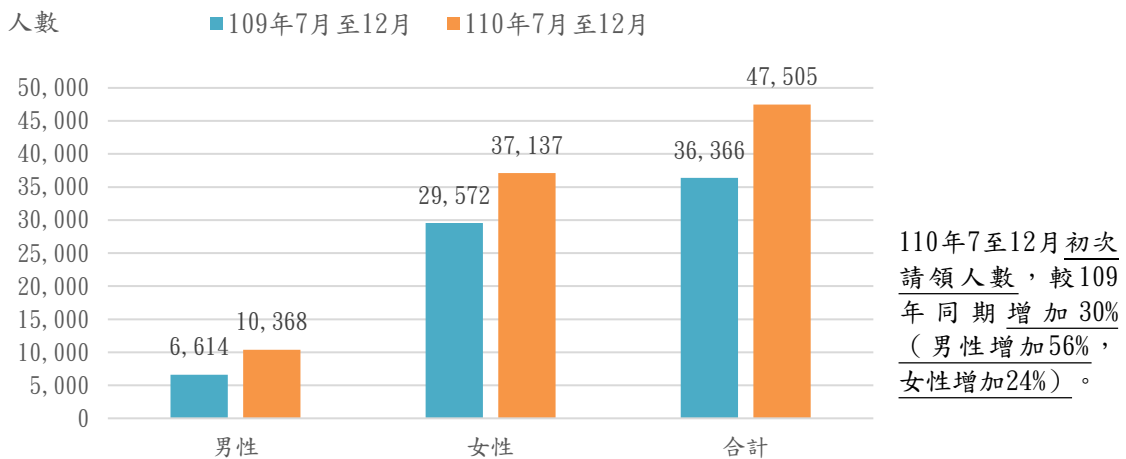


圖 26 育嬰留職停薪初次請領情形

二、安心在職場

(一) 調整基本工資

自 110 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,800 元調整至 24,000 元，調升 200 元，調幅 0.84%；每小時基本工資比照每月基本工資之調幅，由 158 元調整為 160 元。自 111 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 24,000 元調整至 25,250 元，調升 1,250 元，調幅 5.21%，預估約有 194.28 萬名勞工受惠；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 160 元調整至 168 元，預估約有 51.11 萬名勞工受惠。

(二) 秉持安全與彈性之原則，務實修正勞動基準法部分條文

1. 110年8月20日司法院大法官釋字第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。本部於110年9月13日通函各地方主管機關轉知事業單位，該條第3項「女工因健康或正當理由，雇主不得強制其夜間工作」及第5項「妊娠及哺乳期間禁止夜間工作」規定，仍有效力。另，陸續召開座談會，徵詢各界意見，並規劃研擬相關修正條文。
2. 為使《勞動基準法》更臻完備，本部於110年間陸續修正該法第34條第2項但書適用範圍及第36條第4項之行業，將確有需求者納入。如中央廣播電臺工程部之輪班人員等，得適用《勞動基準法》第34條第2項但書；紙漿、紙及紙製品製造業因非可預期性或緊急性之需求時，得適用第36條第4項規定。

(三) 強化部分工時及派遣勞工保護法制

為加強保障部分時間工作勞工權益，已於 103 年 1 月 27 日訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並於 105 年 9 月 8 日訂定「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供事業單位遵循及參考。另為配合法令之修正，已於 105 年 8 月 16 日、106 年 1 月 6 日、107 年 5 月 17 日及 109 年 10 月 26 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，使部分時間工作勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，持續維護渠等人員勞動條件，避免損及權益。110 年已與各地方勞動行政主管機關共同辦理「勞動基準法令研習會」共 24 場次，將部分工時等相關規定列為宣導重點，參與人員包含事業單位代表、勞工代表及勞動行政人員等，充分提升渠等人員勞動法令認知，以保障部分工時勞工勞動權益。

(四) 營造平等就業環境

為增進受僱者生育、養育期間的各項福祉，以營造更為友善育兒環境，立法院於 110 年 12 月 28 日三讀通過性別工作平等法修正案，並於 111 年 1 月 18 日施行。將產檢假日數由 5 日增加為 7 日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加 2 日，共為 7 日。產檢假及「陪產檢及陪產假」所新增 2 日之薪資

費用，考量企業之負擔能力，全部由中央政府補助。此外，為鼓勵父母共同陪伴子女成長，新規定讓雙親可以同時申請育嬰留職停薪，搭配《就業保險法》之新修正條文，雙親也可同時請領津貼。而彈性工作時間協商適用之放寬，亦可導引事業單位讓受僱者有更大使用彈性，可給予育兒父母更多支持。

(五) 營造有利勞工團結環境及完整工會法制

為營造更有利工會組織友善環境，協助有意願勞工籌組企(產)業工會，以及輔導新成立工會，協助其會務正常運作，勞動部訂定「勞動部獎勵工會成立要點」、「勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」，在勞工組織工會前、籌組中及組織成立新工會後，提供勞工各種補助及獎勵措施。另為促進工會會務發展，訂有補助工會運用行動通訊軟體傳遞訊息相關措施，以提升工會會務效率，提高工會向心力。110年止工會家數為5,724家，相較於109年工會家數5,655家，110年較上年共新增69家，其中包括新增企業工會10家、產業工會15家及職業工會44家。

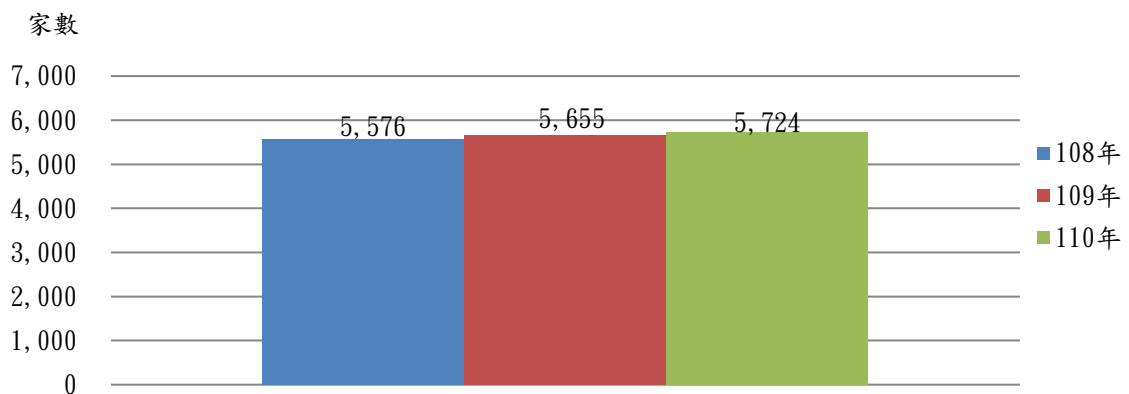


圖 27 總計工會數

(六) 促進勞資自主協商

1. 推動團體協商機制

為鼓勵及提高團體協約簽約率，積極辦理入廠輔導及協助勞資雙方協商簽訂團體協約，並提供工會簽訂團體協約之獎勵措施。105年至110年止，工會向本部申請簽訂團體協約獎勵金共334件，顯見所提供各項鼓勵措施確有提高勞資雙方簽訂團體協

約之意願。另截至 110 年簽訂團體協約有效份數為 649 份，其與 109 年團體協約有效份數 826 份之落差，係因高雄市教師職業工會 107 年與 191 間學校簽訂團體協約已於 110 年到期所致。

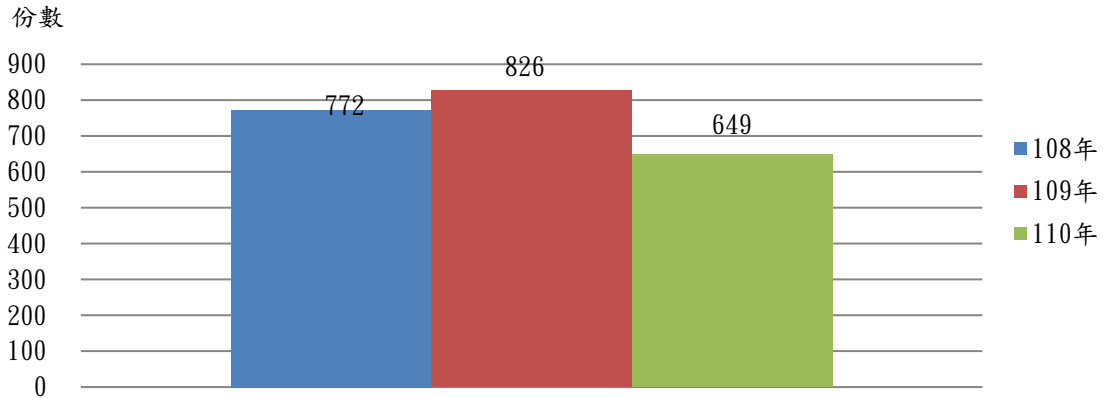


圖 28 團體協約有效情形

2. 落實勞資會議制度

為能落實勞資會議機制，於官網設立「勞資會議」業務專區，內含勞資會議流程圖、說明手冊、事業單位召開勞資會議應行注意事項及相關文件等資料，供勞工與事業單位快速瞭解勞資會議，並可依循辦理；並於 109 年 6 月底完成建置勞資會議勞資代表名單線上備查系統，以便事業單位透過 e 化通報，完成備查；另訂定「補助行政機關推動勞資會議機制實施要點」，補助地方政府辦理勞資會議說明及入廠輔導相關活動，以利事業單位依法召開勞資會議，109 至 110 年共辦理 265 場次。截至 110 年止，共有 14 萬 1,408 家事業單位成立勞資會議，較 109 年增加 1 萬 504 家，成長率約 8%。

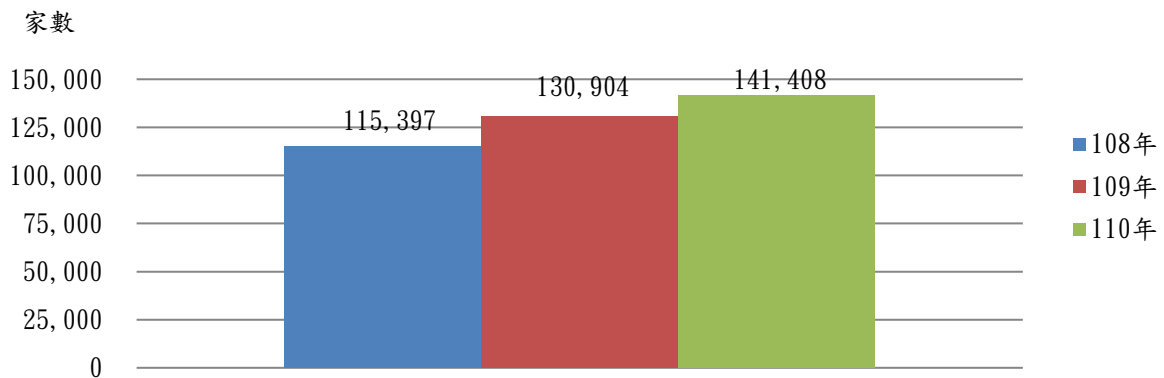


圖 29 事業單位召開勞資會議情形

(七) 增進訴訟外爭議處理機制

1. 有效運用民間專業調解資源

為有效協助地方勞動行政主管機關運用民間專業調解資源，配合勞資爭議處理法規定，訂定「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」，以提供爭議當事人多元處理勞資爭議之管道。自 100 年起至 110 年止，地方主管機關轉介民間團體調解，並由本部補助案件數共 12 萬 6,608 件，補助 2 億 2,230 萬 2 千餘元，調解成功比率約佔 5 成。整體而言，已確實發揮協助地方勞動行政主管機關提升勞資爭議處理效能，並有效解決勞資爭議，及維護受影響勞工權益。110 年補助件數共 13,398 件，相較 109 年補助件數 14,291 件，減少 893 件，減少 6.25%。

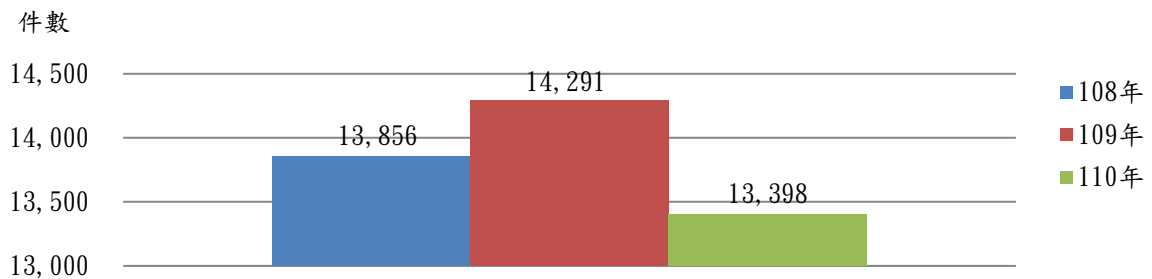


圖 30 補助勞資爭議調解案件情形

2. 強化訴訟外紛爭解決機制之效能

為增進勞資爭議調處機制效能，已於 108 年 11 月 15 日修正「主管機關執行勞資爭議調解注意事項」，切合地方政府業務執行實際所需，強化勞資爭議處理。另為提升勞資雙方運用合意仲裁之意願，業於 108 年 6 月 5 日訂定「勞動部獎勵運用勞資爭議仲裁機制實施要點」，獎勵調解人、受委託調解之民間團體、主任仲裁委員及仲裁人推動仲裁機制，有效促進勞資爭議雙方當事人共同申請交付仲裁，110 年符合獎勵資格之合意仲裁件數共 58 件，相較於 109 年獎勵 56 件，增加 2 件，成長 3.57%。

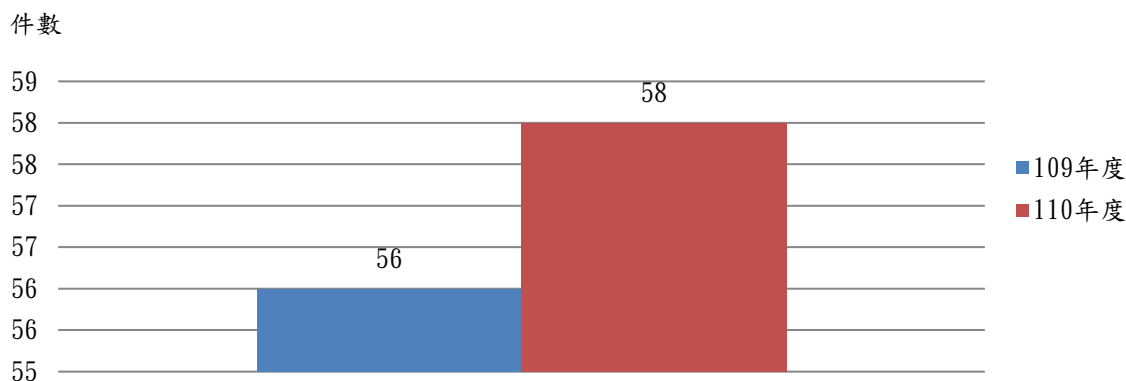


圖 31 獎勵勞資爭議仲裁案件數

3. 辦理勞工訴訟扶助

為擴大勞工訴訟扶助機制，自 98 年 5 月 1 日起設立「勞工權益基金」專戶，辦理勞工訴訟扶助專案，提供勞工法律訴訟扶助事宜，包括法律訴訟扶助及訴訟期間必要生活費用扶助。110 年之勞工訴訟扶助部分（含裁決代理案件），共准予扶助 1,898 件，相較於 109 年准予扶助 3,312 件，減少 1,414 件，下降 42%；其中約 7 成之判決結果對勞工有利，勞工可得金額超過 3 億 9,614 萬元；另補助勞工訴訟期間必要生活費用部分，110 年共補助 110 人次，共 148 萬餘元。

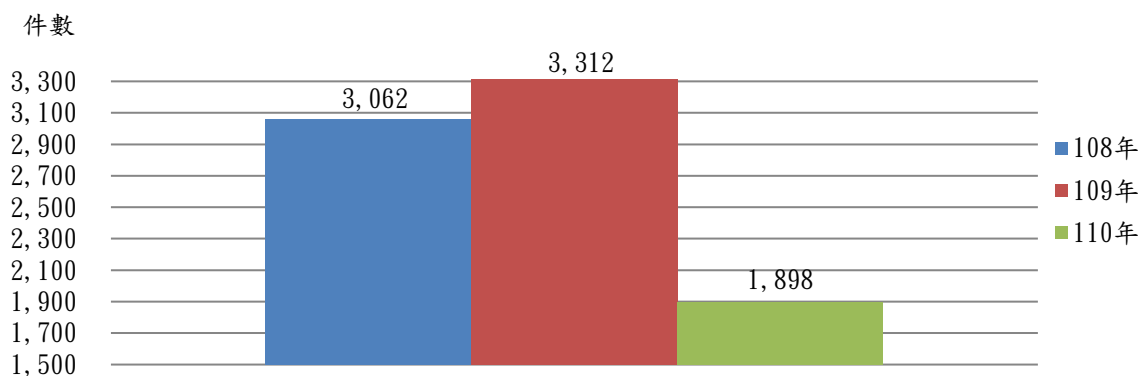


圖 32 勞工訴訟准予扶助情形

4. 協助司法院推動「勞動事件法」

「勞動事件法」業於 109 年 1 月 1 日施行，本部為協助司法院推動勞動調解制度，推薦勞動調解委員名單共 153 名，並與工會、民間團體合作辦理相關研習活動，109 年已辦理 19 場次，逾 1,065 人次參與、110 年辦理 20 場次，逾 1,100 人次參與。

(八) 強化勞工福利服務

1. 失業勞工子女就學補助

為協助非自願離職失業勞工子女順利就學，本部訂定「失業勞工子女就學補助實施要點」，針對非自願離職失業勞工子女就讀高中職或大專院校者，提供就學補助。有鑑於就讀大專校院所需費用較高，為了減輕失業勞工經濟壓力，使其能專心謀職，於108年8月20日修正就學補助要點，自108學年度第1學期起，提高就讀大專校院者之就學補助金額，即私立大專校院補助自2萬元提高至2萬4千元、公立大專校院自1萬2千元提高至1萬3千6百元。110年共補助失業勞工6,002人次，失業勞工子女7,229人次，補助金額1億5,905萬餘元，相較於109年補助失業勞工5,878人次，失業勞工子女7,157人次，補助金額1億5,751萬餘元，補助失業勞工人次增加124人次。自100年起至110年止，本就學補助共補助5萬8,414位失業勞工，協助7萬4,717名失業勞工子女，補助總金額10億9,000萬餘元。



圖 33 補助失業勞工情形

2. 增進勞工領取生育給付權益

依照勞工保險條例規定，女性勞工在加保期間分娩或早產，得請領生育給付，惟職場中許多女性勞工於懷孕後離職，因生產時已退保，依上開條例規定，無法領取勞保生育給付，為進一步保障婦女勞工權益，98年1月修正施行之同條例規定，被保險人在保險有效期間懷孕，於保險效力停止後1年內分娩或早產，亦得請領生育給付，累計至110年底止已核付11萬7,211件，核付金額達51億9,165萬餘元。

另為增進女性勞工請領生育給付權益，103年5月28日修

正施行之同條例規定，生育給付由 1 個月提高為 2 個月，及雙生以上者依比例增給，截至 110 年底止，生育給付受惠人數 100 萬 7,085 人，其累計核付金額 620 億 2,637 萬餘元。

(九) 排除不當勞動行為

為保障勞工團結權、協商權及爭議權，爰設立不當勞動行為裁決委員會，審理不當勞動行為申請案，自 100 年 5 月 1 日起至 110 年止，共 636 件裁決申請案件，其中作成裁決決定者 334 件、和解成立者 143 件、申請人撤回案件 117 件；110 年申請案件共 46 件，相較於 109 年之 55 件，減少 9 件，成長率為-16.3%，有下降趨勢。勞資爭議處理法於 110 年 4 月 28 日修正第 43 條，自中華民國 110 年 10 月 1 日施行，增設常務裁決委員制度。現行不當勞動行為裁決委員會由 7 人至 15 人之裁決委員組成，裁決委員皆為兼職。因裁決案件型態繁雜多樣，為促進裁決案件之妥善審理，由中央主管機關遴聘裁決委員 1 人至 3 人為常務裁決委員，常務裁決委員之職責內容包含追蹤案件進度、檢視裁決案件之調查程序、對裁決之調查報告及裁決決定書提出意見、提供不當勞動行為裁決制度等有關諮詢等任務。

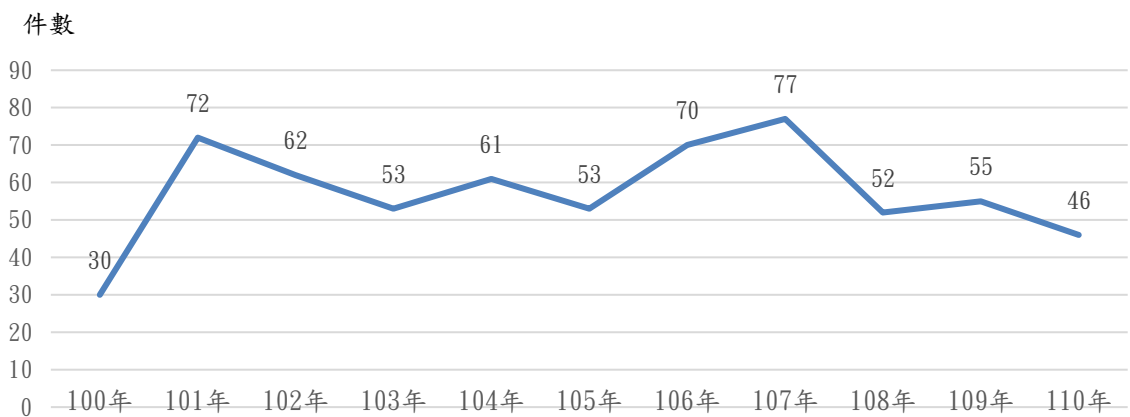


圖34 歷年裁決申請情形

(十) 提升國民勞動觀念

為提升國人勞動觀念，積極以多元方式推動勞動教育，109 年製作 3 支淺顯易懂勞動教育創意影片，供學生及國人觀看；另依國小至高中學生不同階段之認知發展，分別製作 3 款勞動桌遊，

印製 6,000 套，發放至全國學校及推動勞動教育相關單位，110 年針對國小版桌遊進行再版印製，增發予全國 2,632 所小學每校 5 份桌遊，以寓教於樂方式，使學生得自國民教育階段即建立正確勞動概念；又針對高中職教師之教學需求，持續辦理勞動教師資培訓及提供補充教材，供授課時參考運用，讓學生於課堂中獲得最新與正確的勞動知識。另辦理勞動權益向下扎根巡迴展演，自 105 年至 110 年止，共進入 393 所國中小、高中職校園及辦理北、中、南 3 場次擴大演出，持續以創新有趣作法吸引學生及國人瞭解勞動議題，推動勞動權益扎根深植。

(十一) 強化外國人權益保障措施

為提供移工及民眾易撥易記之申訴專線，自 98 年 7 月 1 日，設置「1955 勞工諮詢申訴專線」，提供 24 小時（含假日）、全年無休、雙語及免付費申訴諮詢服務，並於受理後，以電子派案方式請各地方勞動行政主管機關進行申訴案件查處，以確實保障移工之權益。另 1955 專線自 100 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供移工法令宣導服務，並提供移工就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務，強化保護服務機制。110 年提供諮詢服務共 25 萬 4,617 件、申訴服務共 2 萬 5,111 件，總計成功追回欠款金額 1 億 2,575 萬 2,765 元。相較於 109 年 1955 專線之諮詢服務增加 6 萬 6,745 件，增加 35.53%；申訴服務增加 3342 件，增加 15.35%。

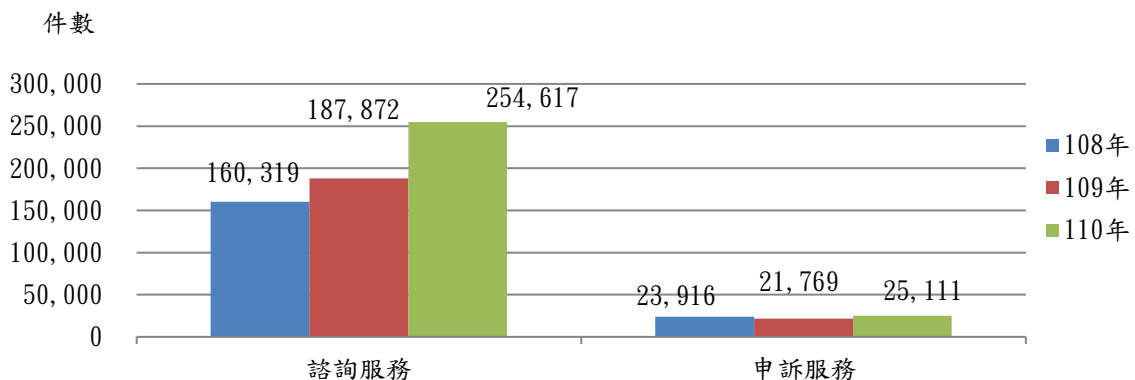


圖 35 1955 勞工諮詢申訴專線服務情形

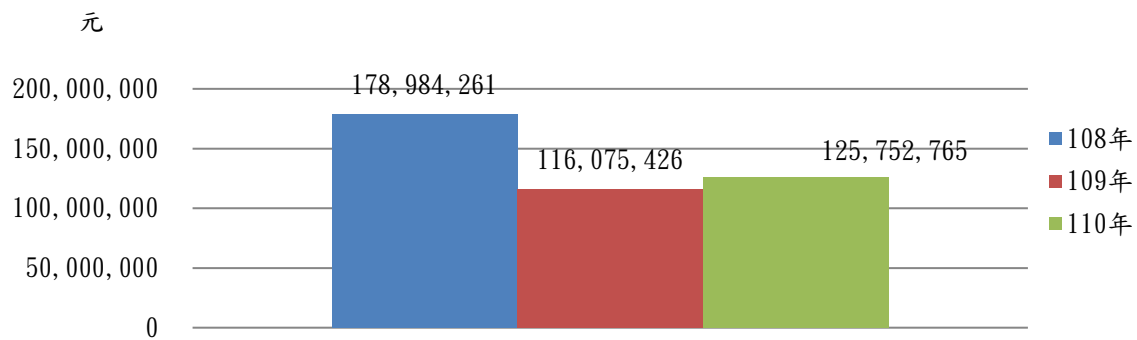


圖36 成功追回欠繳金額

(十二) 與歐盟及歐洲國家合作，推動提升外籍漁工勞動人權

為協助我國提升外籍漁工工作及生活條件，並順利推動國際勞工組織漁業工作公約(ILO-C188)國內法化，歐盟執委會就業、社會暨融合總署與我國自 107 年開始合作執行「漁工工作及生活條件專案」3 階段計畫，由本部擔任窗口，協助漁業署與歐盟進行為期兩年之密切合作，分階段辦理座談會、赴法國實地訪視及召開視訊會議等，第 1 階段於 108 年 5 月 6 日至 7 日於高雄辦理座談會，第 2 階段於 108 年 12 月 2 日至 7 日赴法國海洋事務局進行考察，第 3 階段於 110 年 3 月 22 日至 25 日與歐盟執委會及法國海洋部海洋事務局、荷蘭漁業理事會，以及西班牙外交部等專家召開視訊會議，進行意見交換，前開專案已於 110 年 3 月完成。

(十三) 協助受貿易自由化影響勞工穩定就業

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，完善政府協助企業及勞工因應貿易自由化之保障，本部依「因應貿易自由化調整支援條例」規定，依勞工受影響情形提供協助勞工穩定就業、協助勞工轉業及再就業措施，以適時提供勞工預防性輔導措施及因應貿易自由化帶來之衝擊與損害。110 年已訪視 1,307 家事業單位、補助 2 萬 8,645 名勞工參訓、提供 8,562 名勞工就業服務、補助 383 個職務再設計個案、受理申請補助 208 名勞工參加技術士證檢定費用、辦理 6 場次創業研習及 13 場次心理健康講座等。

(十四) 加強勞動關係發展研究，掌握國內外發展趨勢

1. 為掌握國內外勞動政策發展趨勢與重要議題，針對現行制度規範提出具體政策建言，提昇我國勞動條件，落實兩公約保障勞動人權之理念，並與國際接軌，完成「社會對話運作模式及社會夥伴制度建構之研究」、「我國變形工時制度與實況之研究」、「我國100至105年勞資爭議調解成效之研究」、「歐盟與各國洽簽自由貿易協定永續發展專章執行情形之研究」、「各國工時豁免制度之研究」、「定期勞動契約對勞動力彈性化運用之研究」、「我國團體協約發展之困境及因應對策」等，可供我國後續勞動政策制度設計與法規調整之參考。
2. 辦理「我國護理人員工作時間問題之研究」，除蒐集國外護理人員工時相關法令管理規範外，並透過深度訪談與焦點座談探討我國護理人員之工時狀況及相關建議，已完成訪談20人次，召開4場次焦點座談會，對象包括護理人員、相關團體、醫院代表、專家學者等，藉由歸納與分析所蒐集資料，提出我國護理人員的工時管理相關建議以供政策參考。
3. 本部勞動及職業安全衛生研究所完成申辦以「Taiwan Institute of Labor, Occupational Safety and Health」名義加入美國勞動與就業關係協會(LERA)團體會員，透過該協會網頁納入本部勞動及職業安全衛生研究所名稱，並取得閱覽該協會資料庫、工作遠景雜誌及年度深入研究報告等權限，與其他會員進行經驗交流，增進研究動能及開拓國際視野，擴增國際知名度。
4. 辦理「歐盟與各國洽簽自由貿易協定永續發展專章執行情形」研究，探討歐盟與重要國家洽簽自由貿易協定永續發展專章勞動議題發展情形、具體執行方式及監督機制等。完成相關文獻資料蒐集，探討歐盟與日本、韓國、越南、新加坡等洽簽自由貿易協定永續發展專章勞動議題發展情形、具體執行方式及監督機制，並提出我國在推動上應注意之政策因素、努力方向及因應之道等建議。
5. 辦理「各國家庭照顧假之研究」，完成分析與比較我國、日本、韓國、美國、英國、德國、挪威、法國、瑞典與丹麥等國家庭照

顧假及家庭照顧留職停薪之相關法令規定內容，進行 12 人次深度訪談與 6 場座談會，瞭解現行制度下家庭照顧假運用情形，最後提出我國家庭照顧假之具體建議與政策參考。

6. 辦理「我國團體協約發展之困境及因應對策」，比較分析我國與美國、英國、德國、日本、韓國與中國大陸等國家之團體協約法制及實施現況，另針對我國企業工會及其雇主全面進行問卷調查，完成有效問卷 204 份，並深度訪談企業工會、雇主、專家學者及主管機關共 31 人，以深入瞭解簽訂團體協約之現況與困境，並提出我國團體協約之具體建議與政策參考。
7. 辦理「各國工時豁免制度之研究」，完成分析與比較國際勞工組織（ILO）、歐盟及美國、日本、韓國、新加坡、澳洲、荷蘭、德國 7 個國家或組織有關國際工時基準除外適用之相關資料，進行 15 人次深度訪談與召開 2 場次專家焦點座談會，歸納彙整國內工時豁免實務運作與建議，提出可供我國參考之工時規範除外適用相關建議。
8. 於 110 年 7 月 1 日、7 月 8 日及 7 月 14 日辦理「數位時代下勞工資訊隱私權保護之研究」焦點座談會，邀請法學、勞動及產業等相關領域專家學者共同參與，經由座談會互相交流討論，提供我國保障勞工資訊隱私權之建議。
9. 於 110 年 7 月 1 日與比利時天主教魯汶大學之勞動及社會研究所簽署合作協議，透過合作深化研究合作的量能，並提升全民勞動安全衛生權益。
10. 於 110 年 11 月 16 日辦理「全國博士生勞動關係視訊學術研討會」，透過事前公開徵稿，鼓勵研究生投稿，並以匿名審查方式，使研究勞動關係議題之博士生能透過以本研討會作為平台，向國人展現其研究成果，為我國首次由政府舉辦之研究生論文發表會。本次共選出 11 位研究生發表研究成果，線上與會人數眾多，充分達到加強勞動關係發展研究之宗旨，及掌握國內外發展趨勢之目標。

(十五) 持續強化職場平權及勞工保護研究

1. 為促進勞工工作生活平衡，預防就業歧視發生、增進職場權，並提出具體政策建言，完成「我國企業員工協助方案實施現況及改善策略之研究」並編製指導手冊。另完成「各國就業歧視法制之研究」、「企業托育在各國托育政策之角色與推動評估研究」、「我國產假權益保障制度研究」、「家事勞工勞動權益保護之研究」、「因應年金改革探討勞工老年經濟安全」及「勞保投保薪資上限調整機制可行性研究」、「我國勞動意識推動架構與影響因素之初探」、「我國演藝人員契約關係之研究」、「各國對於跨境請領勞工保險給付規定之研究」、「勞動合作社與社員間法律關係之探討」等。
2. 辦理「我國非境外聘僱漁船作業勞工之勞動檢查制度研究」，完成分析我國與國際勞工組織、美國、日本、韓國勞動檢查制度規範，輔以 21 人次深度訪談與 1 場焦點座談，深入掌握實務工作者及相關部門意見，針對現行非境外聘僱漁船作業勞工勞動檢查制度提出具體建議。
3. 辦理「我國職工福利實施概況分析」，針對我國僱用 5 人以上之事業單位抽樣調查蒐集職工福利實施概況，成功回收 1,276 家事業單位，亦透過 2 場次焦點座談會，邀集職工福利領域相關專家學者或實務工作者共 14 人，聚焦於職工福利發展議題進行深入探討，瞭解我國事業單位之職工福利委員會運作、職工福利金(費用)運用及各項職工福利設(措)施辦理概況，並探討未來職工福利發展趨勢，可供政府規劃職工福利政策推動或研究參考。
4. 辦理「各國對於跨境請領勞工保險給付規定之研究」，完成蒐集、分析我國、日本、韓國、德國對於跨境請領勞工保險給付規定相關文獻，並完成相關專家學者、政府機關及民間團體深度訪談 20 人次，辦理 3 場焦點座談，掌握各國跨境請領社會保險給付規定之困難與可改善之處、實施情況與我國制度可修正之處，研提具體建議。
5. 辦理「我國中高齡工作者職場處境調查」，完成蒐集、分析企業中高齡友善文化、工作者心理安全感及心理健康相關文獻，並完

成企業主管與員工深度訪談 20 人次及中高齡工作者 300 人次量表施測，探討中高齡友善文化與中高齡歧視態樣和中高齡工作者心理安全感及心理健康之關聯性，研提具體建議。

6. 辦理「定期勞動契約對勞動力彈性化運用之研究」，美、英、澳、德、日、韓、中、國勞組織及歐盟 9 個國家或組織定期勞動契約相關資料，透過 15 人次深度訪談、3 場專家焦點座談會，探討瞭解定期勞動契約運用現況，提出相關建議。

三、安全在勞動

(一) 精進安全衛生監督檢查作為

1. 提升職業安全衛生檢查效能

(1)為持續降低職業災害及保障勞工作業安全，本部 110 年持續整合跨機關資源，加強監督檢查、健全法規制度、推動自主管理機制及落實防災教育訓練等措施，協助事業單位建立職業安全衛生管理制度及形塑安全衛生文化，經統計，110 年全產業職業災害千人率為 2.469，較 109 年之 2.549 降低 3.14%。

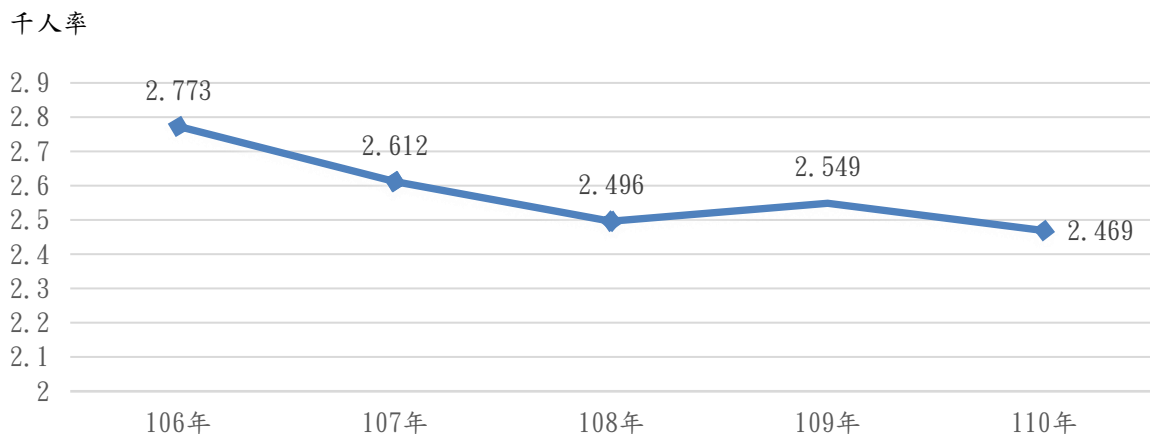


圖 37 職業災害千人率

(2)為貫徹勞動法令之執行，維護職場安全與健康，由各勞動檢查機構實施勞動檢查。110 年實施安全衛生檢查共 16 萬 4,585 場次，相較於 109 年實施安全衛生檢查 14 萬 6,828 廠次，增加 17,757 廠次，成長 12.1%。

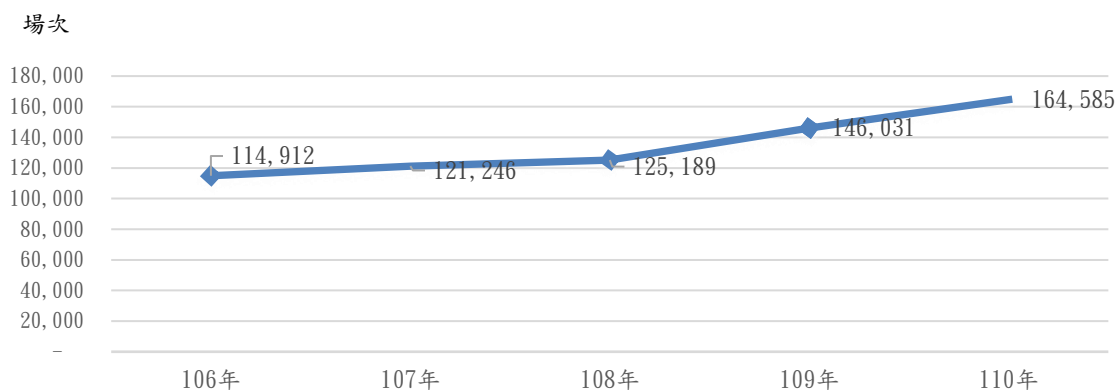


圖 38 實施安全衛生檢查情形

(3)為有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率，全國已分為3區域，各委託1家代檢機構實施危險性機械及設備定期及事前檢查，109年完成檢查共10萬3,252座次；110年完成檢查10萬3,089座次。

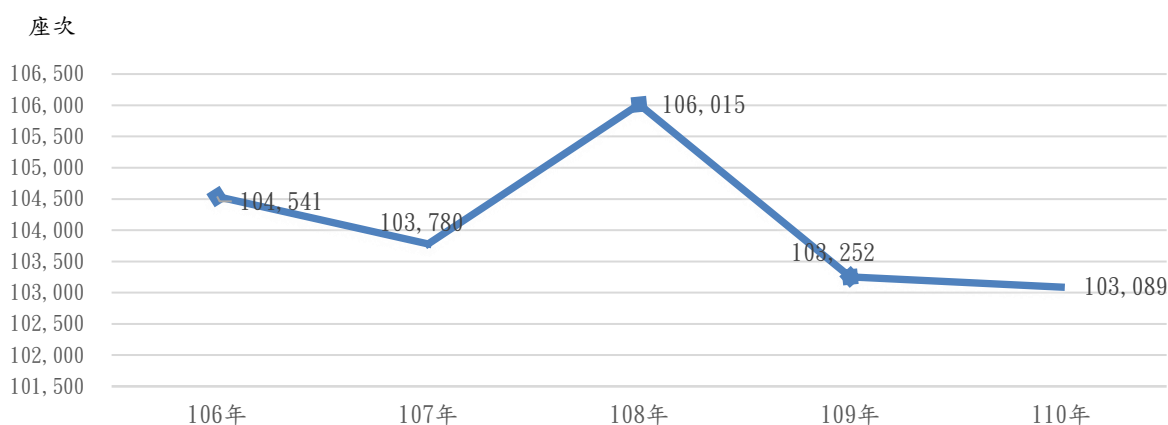


圖 39 完成危險性機械及設備定期、事前檢查情形

2. 強化營造工程防災合作機制

(1)為策進營造業減災成效，將110年訂為營造業減災加強年，並訂定提升營造業監督檢查量能計畫，目標提升110年營造業監督檢查總量至6萬5,200場次以上，較前2年平均檢查量增加約10,000場次。統計110年全年營造業監督檢查執行量，共7萬1,276場次，為達成率109.3%。另統計110年全年營造業工作場所重大職災死亡人數，共134人，較前3年(107~109年)平均值146人(107年124人、108年168人、109年145人)約降低8.2%。

(2)110年交通部臺灣鐵路管理局發生多件鐵路行車重大事故

造成勞工及乘客傷亡，為強化其職業安全衛生管理，規劃鐵路行車安全改善工程安全衛生專案檢查計畫，針對該局「鐵路行車安全改善六年計畫」及行政院公共工程委員會提供臨軌具行車安全風險之工程實施專案檢查，於4月30日完成初查195件工程，罰鍰新臺幣377萬元，停工15次，於7月31日完成複查136件工程，罰鍰新臺幣30萬元，停工2次，並於8月18日將專案檢查結果函請交通部加強督導改善。

- (3)為協助各部會所屬事業及公共工程改善安全衛生設施及落實安全衛生自主管理，本部於109年與交通部、經濟部、內政部、國防部、教育部、財政部、行政院農業委員會、行政院公共工程委員會等共同成立「國公營事業減災跨部會平台」，110年已於2月8日、7月8日及11月9日召開3次會議，針對如何提升公共工程安全衛生管理及檢討重大職災預防策略等議題研商討論，並請部會依決議事項積極減災。
- (4)為獎勵推行安全衛生優良公共工程及人員，樹立學習典範，每年辦理公共工程金安獎選拔與表揚，109年首次納入民間工程，參選工程共68件（包含公共工程60件及民間工程8件），優良人員共8位，榮獲公共工程組金安獎共1件特優工程、12件優等工程、18件佳作工程，民間工程組金安獎共4件優等工程、1件佳作工程及4位優良人員。110年參選工程共59件（包含公共工程53件及民間工程6件），優良人員共5位，榮獲公共工程組金安獎共10件優等工程、17件佳作工程，民間工程組金安獎共1件優等工程、3件佳作工程及2位優良人員。

3. 強化機械切割夾捲災害預防作為

- (1)實施機械切割夾捲災害預防檢查，採取風險分級管理，對機械災害之高風險業別及高違規、高職災發生率等事業單位，每年優先實施職業失能災害預防專案檢查約2萬5千場次，以督促事業單位落實法令規定，109年實施該專案檢查共3萬1,421場次，110年實施該專案檢查共3萬4,785場次。

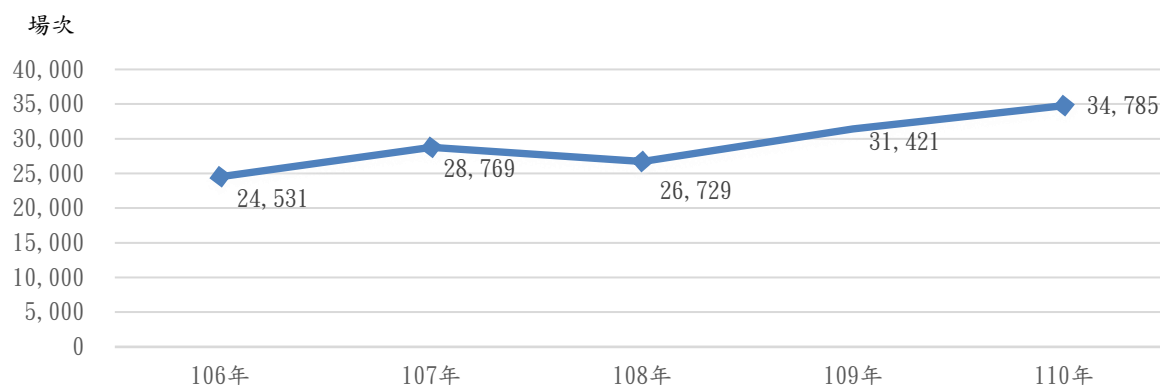


圖 40 被夾捲、切割等失能職災預防專案檢查情形

(2)辦理機械切割夾捲災害預防輔導：為提升事業單位安全衛生知能，109 年實施臨廠診斷及個案式輔導共 722 家次。110 年實施臨廠診斷及個案式輔導共 587 家次。

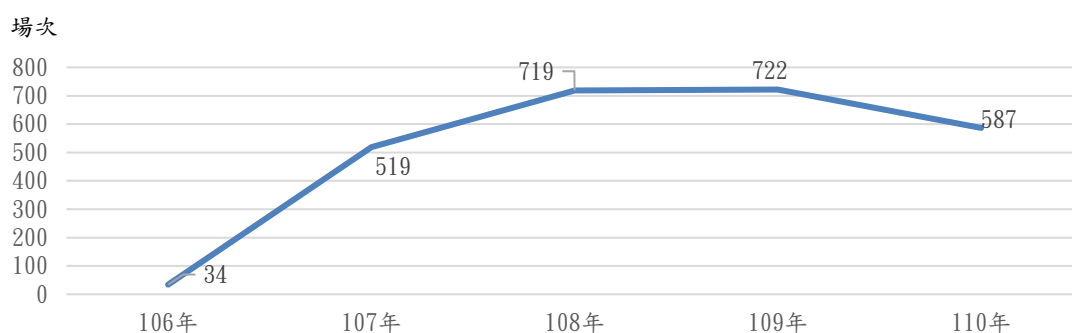


圖 41 中小企業臨廠診斷及個案式輔導情形

(3)特別列管檢查高風險捲夾危害行業之事業單位，對於金屬製品製造業、機械設備製造業、汽車零件製造業、機車零件製造業與自行車零件製造業等潛在使用插銷式離合器衝床，或曾發生職災及列入重點減災之事業單位，優先實施勞動檢查。109 年辦理行前及宣導說明會共 10 場次，完成 1,044 家國內事業單位及其廠內 1,080 台既有插銷式離合器衝床數量之調查工作，及稽查 101 家接受政府補助改善廠內衝剪機械等機械安全之業者，持續符合機械安全防護法令之情形。110 年辦理相關行前及宣導說明會共 10 場次，完成 1,014 家國內事業單位廠內既有插銷式離合器衝床數量之調查工作，及稽查 102 家接受政府補助改善廠內衝剪機械等機械安全之業者，後續並配合輔導計畫，逐步汰除未符合安全標準

之衝床，降低發生職災風險。

4. 加強局限空間作業防災精進措施

掌握高風險事業單位名冊及局限空間作業期程，提供各勞動檢查機構參用，並持續要求對轄區內具局限空間場所或可能使勞工從事局限空間作業之事業單位建立名冊資料庫及建置局限空間作業等高風險作業通報機制，通知事業單位確實於線上通報局限空間作業期程，以利清查及列管高風險廠場。108年至110年平均每年實施檢查約7,810場次，110年較107年增加11.69%。

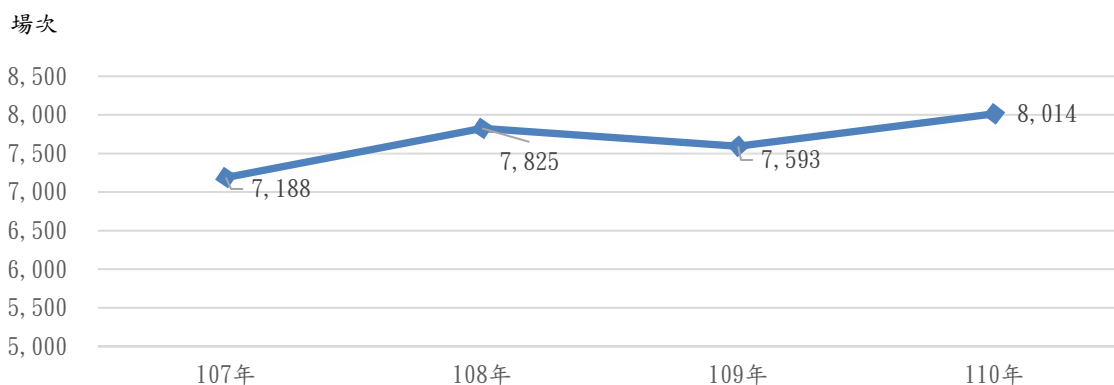


圖 42 局限空間作業安全衛生檢查情形

5. 建構離岸風力發電之職安衛監督檢查機制

(1)為因應我國離岸風力發電發展及衍生作業危害，訂定「離岸風電海域作業安全指引」及「離岸風電事業單位提供監督檢查之必要資料參考手冊」，函送各離岸風場開發商據以執行，並組成監督檢查小組，執行離岸風電海域作業安全衛生監督檢查計畫。

(2)108年6月10日與英國安全衛生執行署(HSE)於其倫敦辦公室共同簽署職場安全及健康資訊交流與合作備忘錄，且109年9月24日與英國安全衛生執行署(HSE)舉辦「第1屆台英職業安全衛生高峰論壇」，以遠端視訊連線方式相互分享職場安全衛生政策、促進策略及作法，共同簽署合作確認書，確認實質合作關係，並於110年11月25日賡續舉辦「第2屆台英職業安全衛生高峰論壇」，深化台英安全夥伴關係，促使台灣縮短離岸風電職安衛的學習曲線。

(3)我國海洋示範風場及台電示範風場分別於108年11月及110

年6月完工運轉，共設置43座離岸風機，建造過程未發生重大職業災害，每百萬人工小時之損失工時傷害人次(Lost Time Injury Frequency, LTIF)分別為0.235及0.223，遠低於全球離岸風力發電行業健康和安全性組織109年報告統計之1.7，具初步安全績效。

- (4)110年共有4家離岸風場開發商陸續開始施工，包含允能風場、海能風場、彰芳暨西島風場、大彰化東南及西南風場等，針對該等風場之陸域工程及前置作業已實施勞動監督檢查13場次，並於110年8月25日及11月5日分別對雲林外海允能風場與大彰化風場之海事工程，乘船出海實施安全衛生監督檢查，保障工作者作業安全。

(二) 建構完善之職業災害保障制度

1. 完成「勞工職業災害保險及保護法」立法，該法將擴大納保範圍、提高投保薪資、增進各項給付權益，並整合職災預防與重建業務，俾增進職業災害勞工及其家屬權益，及協助職業災害勞工盡速重返職場。該法已於110年4月30日制定公布，並定自111年5月1日施行。
2. 110年10月26日公告修正「勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表」，自111年1月1日施行，以適時反映各行業職業災害風險情況，確保保險財務穩健。
3. 勞工保險之職業災害保險提供醫療、傷病、失能、死亡4種給付及失蹤津貼，110年底止，醫療給付及現金給付（含年金給付）共核付206萬餘件，金額共72億1,612萬餘元。

(三) 推動機械設備器具源頭管理機制

1. 落實機械設備或器具申報登錄安全資訊
 - (1)依職業安全衛生法第7條所定機械、設備或器具須於指定資訊網站申報登錄安全資訊，108年7月1日起將動力堆高機納入邊境管制，對67項品目產品實施邊境管制，109年已累計超過3萬8,000餘筆完成型式或單品申報資料，110年累計超過4萬6,000餘筆完成型式或單品申報資料，以有效

杜絕未符合安全標準之機械、設備或器具入境，降低危害職場工作者之風險。

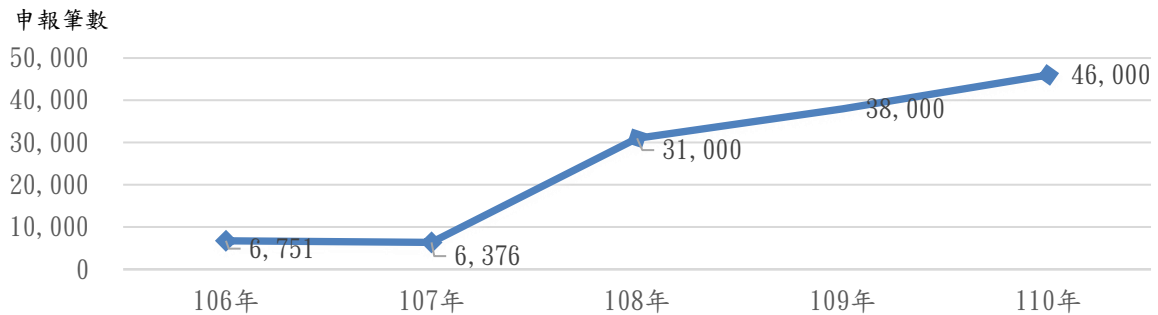


圖 43 機械、設備或器具型式或單品申報登錄安全資訊情形

(2)109 年完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 722 家次、1,109 件產品案及機械設備器具具結先行放行 307 案次與免驗證申請案 67 案次之追蹤查核，110 年完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 267 家次、818 案及機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核 432 場次。

2. 新增指定列入型式驗證之機械、設備或器具

於 108 年 7 月 24 日公告指定車床（含數值控制車床）及銑床與搪床（含加工中心機）為職業安全衛生法第 7 條第 1 項所稱中央主管機關指定之機械及設備，無數值控制與具數值控制功能者分別自 108 年 8 月 1 日及 112 年 1 月 1 日施行，並實施邊境管制。

(四) 建構職場有害化學品分級管理制度

1. 為強化職場危害性化學品管理制度，依職業安全衛生法新增推動管制性化學品許可、優先管理化學品報備及危害性化學品評估及分級管理制度，已指定公告優先管理化學品 1,173 種、管制性化學品 23 種，以有效管理工作場所使用之化學品，保障職場勞工安全與健康。
2. 為推動致癌化學物質預防管理制度，協助事業單位落實致癌物質的暴露評估及分級管理，並蒐集瞭解廠場執行現況與意見回饋，作為後續推動相關制度之參考，110 年共完成臨廠訪視 51 家次。

(五) 強化職場健康管理與勞工健康服務措施

1. 為強化職場推動健康管理、適性配工及職業病預防，建置北、中、南、東 4 區勞工健康服務中心，協助及輔導企業落實勞工健康保護措施及提供相關諮詢服務，109 年共提供 466 家事業單位臨場健康服務 639 場次，110 年共提供 453 家事業單位臨場健康服務 674 場次。

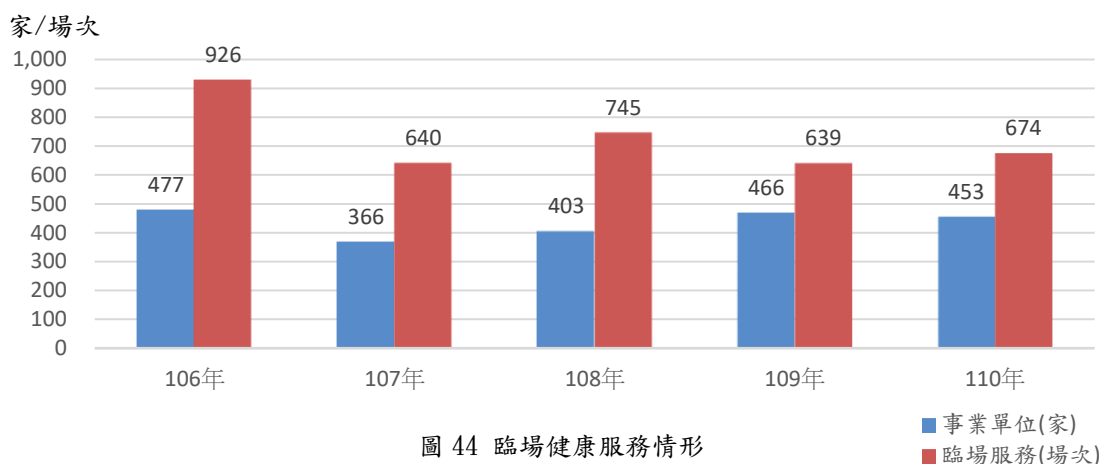


圖 44 臨場健康服務情形

2. 為協助中小業雇主推動職業安全衛生法有關辦理健康管理及職業病預防等事項，自 109 年 1 月 1 日起部分補助勞工人數 199 人以下之事業單位僱用或特約勞工健康服務醫師、護理或相關人員辦理臨場健康服務，並於 109 年 9 月 1 日起擴大補助至勞工人數在 299 人以下之事業單位，以落實勞工健康保護措施，營造健康工作環境。109 年共 1,307 家次提出經費補助申請，申請金額共 5,165 萬餘元；110 年度事業單位累計 3,969 家次提出申請，申請補助金額共 1 億 5,951 萬餘元。

(六) 健全職業傷病防治及服務網

1. 建立職業傷病防治及服務網絡

(1) 為使罹患職業傷病勞工獲得更親近照護服務之目標，結合各地區醫院職業醫學科之服務能量，建構職業傷病防治網絡，提供勞工職業傷病預防、工作因果關係診斷、復工評估、復健轉介、健康促進及相關權益之諮詢等職業健康照護服務。110 年全國共委託建置 10 家職業傷病防治中心與 88 家網絡醫院，提供勞工可獲得近便的職業傷病診治服務。

(2) 110 年共提供職業傷病(含過勞)門診服務 2 萬 3,210 人次，個案管理 2,582 人、職業傷病諮詢 8,177 人、協助復工 1,380 人及諮詢轉介 480 人；109 年共提供職業傷病(含過勞)門診服務 2 萬 4,521 人次，個案管理 2,757 人、職業傷病諮詢 8,608 人、協助復工 979 人及諮詢轉介 736 人。因受新冠肺炎疫情影響，109 年各醫療院所之職業傷病各項服務人次，較上年度略減。

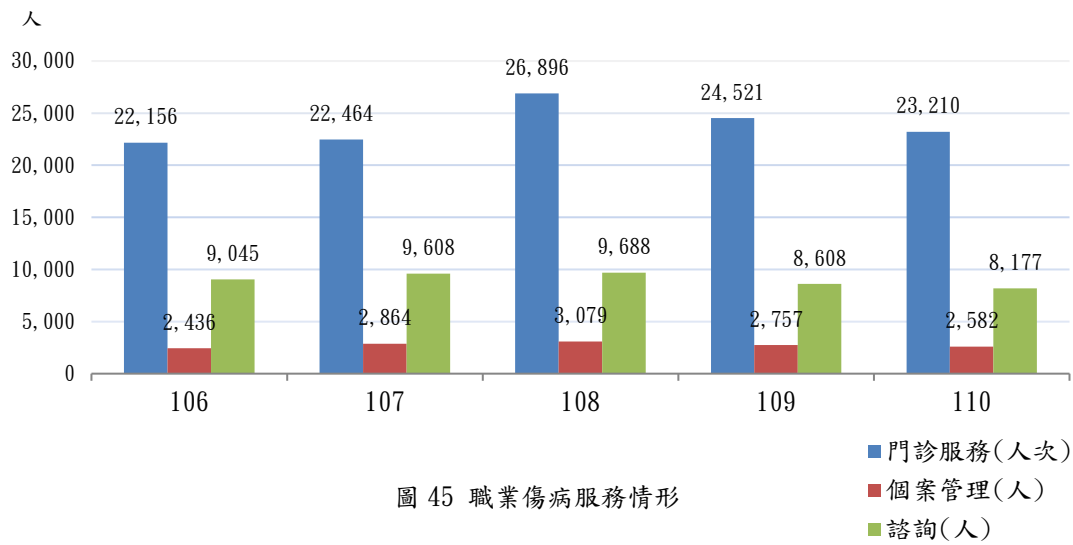


圖 45 職業傷病服務情形

2. 主動服務職災勞工及保障相關權益

(1) 無論有無參加勞保之職業災害勞工，均得依《職業災害勞工保護法》申請各項津貼補助。109 年提供加保及未加保職災勞工各項津貼補助，共核付 2,875 件，金額 2 億 4,810 萬餘元；110 年提供已加保及未加保職災勞工各項津貼補助，共核付 2,805 件，金額 2 億 5,699 萬餘元。

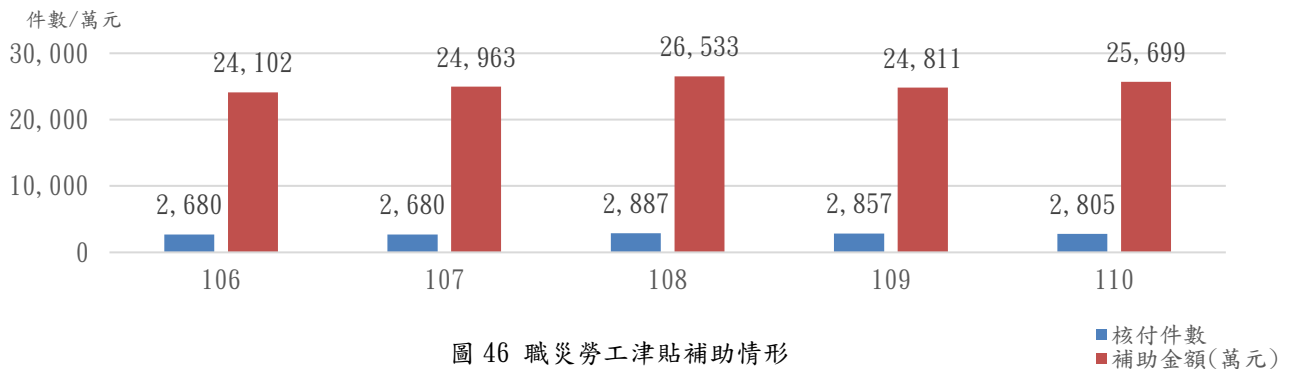


圖 46 職災勞工津貼補助情形

(2)推動「職災勞工個案主動服務計畫」，於各縣市設置 53 名個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，109 年各縣市提供職災勞工及其家屬個案管理服務總件數共 2,209 件，連結福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、職能復健等資源共 7 萬 5,995 人次；110 年各縣市提供職災勞工及其家屬個案管理服務總件數共 2,171 件，連結福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、職能復健等資源共 8 萬 220 人次。

(七) 提升勞動條件輔導及檢查效能

1. 110 年賡續賡續以風險分級概念，透過規劃專案檢查、提列重點檢查對象、實施聯合稽查與結合其他部會之獎(補)助資源審核機制等方式，強化對於高工時、高違規企業之監督力道；同時對於低度風險與資源有限之企業，則採以臨場法遵訪視與辦理法令宣導會等方式，協助企業適法。
2. 有關法遵訪視部分，因應新冠肺炎疫情提升至三級疫情警戒，暫緩辦理非必要之勞動檢查、法遵訪視與宣導會。惟為確保適用特殊加班或停止假期規定之事業單位或因受疫情影響停工或受景氣衝擊實施減班休息之事業單位，具有相當之法令認知，自 5 月中旬起暫緩臨場方式實施法遵訪視，並於同月發布「勞動條件遠端輔導暫行計畫」以遠端方式進行輔導，共實施 3,717 場次，全年實施勞動條件監督檢查 5 萬 7,016 場次，並執行勞動條件宣導 980 場次，達成預定目標次量。
3. 此外，本部前於 108 年函請內政部等 33 個中央部會協助配合，具體建議將事業單位過往勞動檢查紀錄，納為政府各式獎勵、抵減或評鑑之參考，藉以督促事業單位重視，並同時達到鼓勵事業單位遵守勞動法令之效果。110 年協助經濟部、金管會、NCC 等 28 個部會暨所屬機關，查對 255,647 家事業單位過往之勞動法令違規情形，做為各式申請租稅優惠抵減審查准駁之參考，較 109 年大幅增加 35.6 倍，推行有成。

(八) 強化職業危害預防觀念

1. 辦理 110 年度職業安全衛生危害預防全國巡迴展示活動，於各縣市辦理大型展示活動，搭配不同領域的職業進行勞動安全宣導，並結合辦理親子體驗，加深科普的推廣效果。鑒於近年漁船職業災害頻傳，為使從事漁業工作者了解職業安全衛生法、勞動基準法等相關規定，規劃辦理漁船勞工作業安全衛生危害預防宣導暨展示活動，針對漁民及一般民眾進行安全衛生危害預防之宣導展示與危害預防體驗活動。
2. 為展示高山協作員為臺灣高山運輸工作盡心盡力的工作困境和甘苦點滴，並建構勞動安全衛生數位化教育訓練素材，增進多元創新知識傳播管道，以紀錄片手法拍攝「山稜上的勇者-高山協作員」，先從巨觀角度空拍臺灣島嶼山稜之美，再以微觀角度拍攝高山協作員的工作辛勞與危險，並紀錄本部透過研究及實地觀察，提供高山協作員工作時安全防護方法與措施。
3. 本紀錄片於 7 月初寄送約 900 份光碟予原住民立法委員辦公室、本部所屬機關、行政院農業委員會林務局及所屬單位、交通部觀光局及所屬單位、內政部營建署及所屬單位等公務機關，及全國安全衛生學會、協會、學研單位、地方與大學院校圖書館等，期透過官網、臉書或內部播映等方式推廣播出，盼能讓國內外看到臺灣山岳之美，並傳遞本部對勞工職業安全之關心。
4. 參加 2021 台灣創新技術博覽會(2021Taiwan Innotech Expo)，展出產業用智慧安全帽、影像辨識技術於危險性加工作業之危害預防、「以 N-乙醯-半胱胺酸作為氫氧化四甲基銨之解毒劑」及「以穀胱甘肽作為氫氧化四甲基銨之解毒劑」、用於作業環境有害物智慧監測系統、用來針對一勞工的疲勞狀況進行預警的系統等多項維護勞工安全的創新技術。本年度因應全球新冠肺炎疫情，以實體與線上同步展覽方式，讓國內外關注職場安全的產官學研能在線上身歷其境般的參觀展場，瞭解最新職業安全衛生研發技術。其中，產業用智慧安全帽、疲勞駕駛預警系統、有害物智慧監測系統等三項勞動部勞動及職業安全衛生研究所(以下簡稱勞安所)最新專利技術，參加 2021 台灣創新技術博覽會專利發

明競賽，於眾多參賽作品中脫穎而出，分別獲得金、銀、銅牌獎，充份展現前瞻創新技術與科技能量。

5. 藉由定期新聞稿發佈方式，爭取電子媒體或平面媒體資訊傳播管道，110 年發佈「營造業第三方稽核制度暨垂直輔導研討會與示範觀摩」及「勞安所建立血清銻檢測方法，保護勞工健康」等新聞稿共 18 篇，藉用電子或平面媒體擴展傳播媒介，普及勞安所研發成果給一般民眾周知。
6. 透過勞動部臉書(Facebook)以科普、親民的語法及圖片(或影片)減少知識級別及障礙。110 年度發布勞安所研發成果「山稜上的勇者-高山協作員故事」、「勞動部與比利時魯汶大學勞動及社會研究所簽署合作協議，深化臺歐勞動安全衛生交流」、「企業數位轉型成功關鍵：培育投資員工」等 22 則臉書貼文，媒體宣傳總觸及人數約 567,344 人次。期望透過電子化知識傳播，擴大知識應用普及一般民眾，串聯年輕勞工和學子、提早建立安全衛生的觀念。
7. 為防範我國農業工作者工作危害，透過職業衛生技術，研發設計二組農業中高齡者就業輔具「慢採採收套裝組」及「慢採防曬套裝組」，並於 110 年 11 月 20 日假屏東縣政府舉辦「春風吉地保平安-農耕勞作萬事興-農業輔具發表會暨職業安全衛生特展」，將研發成果真正落實在農業勞工身上。

(九) 具體研發安全技術及防災對策

1. 辦理「智能安全帽商品化功能確認及推廣應用研究」，完成 2 場專家座談會，依場域實際需求、帽體重量及電磁對健康影響、防水防塵防爆及監控器等，完成商品規格確認及開模前雛型製作，完成模具圖面設計製作及帽殼樣品製作，經送標檢局檢測帽體結構符合強度要求，完成 140 頂智慧安全帽樣品製作。
2. 辦理「作業交付承攬安全衛生法制研究」，完成國內、外作業承攬安全衛生法制蒐集、比較及探討相關安全衛生問題，並辦理 2 次專家座談會，提出國內作業交付承攬安全衛生法制改善對策。
3. 辦理「高空工作車作業安全管理機制研究」，蒐集高空工作車驗證規範標準資料，完成 9 份產業問卷及 43 份使用者問卷調查及

- 5 次現場作業訪視，職災統計與分析國內高空工作車情形，並建立高空工作車安全管理機制，提出高空工作車使用安全管理指引。
4. 辦理「外國農民職業災害保險給付實證案例之研究」，完成蒐集彙整日、韓及我國等國家現行農民職業災害保險背景資料，辦理專家座談會 5 場次，提出農民職業災害保險給付認定之具體建議。
 5. 辦理「石化場所之靜電災害案例分析」，完成蒐集彙整分析國內、日本及美國勞動部門相關靜電規範及案例，研提石化場所靜電災害案例之防止對策。
 6. 辦理「燃氣鍋爐場所之防爆電氣安全探討」，完成現場訪視 10 家燃氣鍋爐場所、研製燃氣鍋爐場所之防爆電氣安全技術指引及協助輔導國內 5 家燃氣鍋爐場所之防爆電氣危險區域劃分及設備選用。
 7. 辦理「臨時構造物第三方稽核制度推動與可行性評估」，完成營造工程模板支撐管理模式現況訪視調查 22 場次、第三方稽核書面資料審核 11 場次、施工架及模板支撐材料抽測 12 場次，針對按圖施工可能之困難提出應有的配套措施規劃，辦理職能課程 2 場次、研討會與示範觀摩 3 場次。
 8. 辦理「營造業安全衛生垂直輔導模式與可行性評估」，完成我國及美、日及英國營造業安全衛生輔導制度的蒐集，及我國營造工程現場訪視 20 場次，並完成安全衛生數位輔導工具雛型 2 項，辦理職能課程 1 場次、研討會與示範觀摩 3 場次。
 9. 辦理「沉箱施工作業安全問題及改善對策研究」，完成現場訪視調查、法規探討、職災案例分析、施工法危害鑑別及施工安全評估，辦理 2 次專家座談會，並研製沉箱施工安全實務指引。
 10. 辦理「膠帶業之有機溶劑火災爆炸危害預防研究」，完成蒐集有機溶劑相關產業背景資料、火災爆炸案例，辦理專家座談會 2 場次、現場訪視及輔導各 4 場次，研製有機溶劑膠帶業火災爆炸預防技術手冊。
 11. 辦理「職業水下銲接人員分級制度及訓練課程研究」，完成國外

具公信力之職業水下銲接人員證照制度現況，及國際職業水下銲接訓練課程標準與分類之彙整，完成 2 場次專家座談會及一梯次共 10 人之水下銲接培訓班。

12. 辦理「金屬積層製造之可燃性金屬危害預防探討」，完成彙整分析積層製造相關事故案例，蒐集金屬積層製造相關標準及指引，研提金屬積層製造金屬材料危害預防注。

(十) 掌握職業衛生問題及開發控制技術

1. 辦理「高足部壓力與肌肉骨骼不適之研究」研究，已於實驗室環境及現地環境下完成各 15 人之揹負作業足部壓力量測，探討不同鞋墊足底壓力分佈及下肢肌電訊號，已證實特定鞋墊可改善足底壓力分佈及舒適性，也可改善肌肉疲勞，經專家會議確認，並提出相關改善建議，預期可改善揹負作業下之人員足部傷害風險。另訂定「山域揹負作業職業安全衛生指引」，可提供高山協作者及受領高山協作者服務者，據以執行相關必要之預防設備或措施及其建議事項，以落實其危害預防。另也研擬改善高山協作者負荷之措施，包括透過鞋墊改善足底壓力分佈，避免下肢傷病，改良揹架增加安全性及舒適性。
2. 辦理「我國勞工人體計測調查研究」研究，已完成計測系統及程序建置，實際量測 240 人之三維人體計測資料及推拉力資料，包含完整的 3D 圖形檔、192 個擷取尺寸資料及 12 個常用姿勢的最大推拉力資料，已進行數據分析並邀專家確認計測資料及可用性，規劃計測資料於作業環境設計之應用性，預期可提供肌肉骨骼傷病預防及職業安全衛生管理參考。
3. 辦理「人因工程檢核系統導入事業單位研究」，發展事業單位人因工程自行檢核工具，並導入事業單位辦理系統雛型試用評估，提供事業單位作為作業場所規劃、工作設計、作業風險自我評量之參考。
4. 辦理「關鍵指標法(KIM)適用性分析研究」，針對工作場所最常見肌肉骨骼危害暴露的作業條件與危害因子，運用個案評估的方式來分析不同作業的肌肉骨骼危害風險，驗證最新版關鍵指標法，可供職業安全衛生法重複性肌肉骨骼傷病預防之參考運用。

5. 辦理「久站及久走與下肢肌肉疲勞評估技術及改善之研究」，透過文獻回顧、背景資料調查、問卷設計、配合肌電圖(EMG)、肌動圖(MMG)及步態量測並與 Vicon 系統討論相關係數等實驗執行生物力學試驗，提出工作改善建議，提供改善勞動條件及工作環境參考。
6. 辦理「室內裝修業勞工肌肉骨骼傷害調查及傷害改善輔導」，藉由裝修作業現場勞工訪視及人因工程傷害檢核表，瞭解國內裝修作業勞工肌肉骨骼之傷害實態，提出改善建議。
7. 辦理「3D 列印作業環境危害探討」，針對 3D 列印作業者進行 300 份職業衛生問卷調查及完成 5 家作業場域量測，探討 3D 列印塑膠製程污染物特性，作為健康暴露風險與職業衛生政策參考。
8. 辦理「化學防護衣安全衛生法規規範及選用建議之探討」，蒐集並比較分析化學防護衣的國家標準內容、相關試驗項目及建議的選用方式，探討國內缺乏檢驗技術或項目，已完成建立 Type4 和 Type6 防護衣試驗項目實驗室檢測技術。
9. 辦理「結合動力與呼吸回饋改良呼吸防護具及驗證方式開發研究」，透過蒐集彙整 BR-PAPR 相關規範、標準或指引，已完成建立評估方法及性能指標，並運用性能指標測試結果，提出性能提升設計方向。
10. 辦理「外氣供應局部排氣控制技術探討」，完成 2 組排氣罩動力模型雛型製作，撰寫「外氣供應排氣罩設計指引」，另附對應的性能驗證測試程序，除可做為實體教具實施通風教育訓練，技術內容亦可供事業單位參考。
11. 辦理「智慧型行動裝置應用於噪音量測之研究」，透過文獻彙整，探討運用智慧型行動裝置進行噪音量測之應用性，針對實驗量測數據之分析結果，提出智慧型行動裝置進行噪音量測之應用建議。
12. 辦理「營建施工空間綜合溫度熱指數與勞工生理訊號監測及警示模組之探討」，完成開發營建施工空間綜合溫度熱指數與勞工生理訊號監測及警示警示模組，利用風速計、溫度計、溼度計等代入氣象參數風速、濕度、溫度等資料轉換為綜合溫度熱指數 WBGT

值及心脈體溫貼片等開發微型機板或晶片結合於工地型安全帽，將資料透過藍芽或 ROLA 等技術傳輸到勞安管理人員之管理警示模組，能掌握工區內勞工之生理資料，及工區內對應所在位置之 WBGT 值，及時發現勞工及氣候之異常情形，降低職業傷害發生情事。

(十一) 強化職業危害暴露評估及勞工職業病預防研究效能

1. 執行職場危害因子暴露評估與職業傷病預防及調查研究，辦理表面處理業危害監測採樣分析與資料庫建立，建立表面處理業危害高風險事業單位化學性作業環境監測資料庫與生物偵測資料庫，及辦理奈米微粒作業人員職業危害調查研究，提供職業病認定與鑑定之參考，以及建立表面處理業化學性危害預防技術手冊，提供表面處理業事業單位作為改善作業環境之參考，以預防職業傷病之發生。
2. 惡性腫瘤(癌症)自民國 71 年迄今，已 39 年蟬聯國人死因首位，特針對我國勞工辦理癌症流行病學相關研究，瞭解我國勞工罹癌現況，並探討勞工癌症發生率、死亡率及行業別之關聯性，並結合外部次級資料庫串接，透過巨量數據資料進行分析比較，進一步找出行業別之潛在高風險職業相關疾病之清單。110 年 5 月至 12 月完成辦理 4 場次「我國女性勞工乳癌之流行病學研究」專家座談會議，邀請中央研究院基因體研究中心，陳前副總統-陳建仁院士(特聘研究員)等數十名含流行病學界權威專家、癌症專科醫師、大數據分析專家及癌症防治中央主管機關(衛生福利部國民健康署)等，針對本研究案初步資料統計分析結果及研究方法與設計等提供建議，精進策略。透過世代追蹤之流行病學研究方法，完成比較不同世代之我國罹患乳癌女性勞工之乳癌發生率、死亡率與行業類別之關聯性，並考量透過分析職場場域、行業次業別(亞群)、就業與非就業女性，及不同年齡層階段之長期趨勢分析，並加以癌症期別區分，精確考量乳癌生成因素俾提供女性乳癌預防更多實證。
3. 我國提供民眾「乳癌、大腸癌、口腔癌及子宮頸癌」等四癌篩檢政策已行之有年，對提升國民四癌存活率及降低死亡率有其貢

獻，四癌篩檢正是透過預防醫學之角度加以控制健康問題，並賦有公共衛生中三段五級預防之概念。四癌篩檢政策對職場勞工四癌之存活與死亡率之效應亦值得重視，透過統計分析對我國篩檢政策提供更完整之實證參考。110年5月至12月完成辦理4場次「我國勞工參與乳癌、大腸癌、口腔癌及子宮頸癌之四癌篩檢成效分析」專家座談會議，邀請中央研究院基因體研究中心，陳前副總統-陳建仁院士(特聘研究員)等數十名含流行病學界權威專家、癌症專科醫師、大數據分析專家及癌症防治中央主管機關(衛生福利部國民健康署)等，針對衛生福利部提供四癌篩檢資料庫初步統計分析結果進行研討與建議。透過世代追蹤之流行病學研究方法，完成分析各行業別之我國勞工歷年分析四癌篩檢率、四癌發生率、四癌存活率以及罹患四癌之勞工曾參與四癌篩檢之比例，以檢視推動癌症防治政策成效。

4. 依據 IARC 及 2018 年 European Journal of Epidemiology 所發表之文章指出，「夜間工作」可能對人類致癌 (Group 2A)，目前國外已多項研究指出，從事「夜間工作，可能因「晝夜節律紊亂」致罹患部分疾病之風險增加，及其他短期即會誘發之疾病，特辦理「我國夜間工作者潛在高風險疾病之流行病學研究」，完成夜間工作所導致之相關疾病蒐集，並完成 44 萬餘筆長期夜間工作健康檢查結果資料與衛生福利部相關資料健保資料串接分析，計算長期夜間工作勞工之相關疾病盛行率、醫療利用情況及存活分析，完成分析比較不同世代勞工於夜間工作之潛在疾病發生情形(包含發生率及盛行率)、西醫就診之醫療利用率分析、我國夜間工作勞工潛在疾病之存活分析、我國長期夜間工作特定項目健康檢查資料現況之流行病學分析，以瞭解我國勞工於夜間工作對其健康之影響。
5. 完成辦理 110 年臺美國際合作研究交流會議，由本部勞動及職業安全衛生研究所與美國 NIOSH 雙方交流奈米科技安全衛生、奈米物質、奈米碳管與奈米纖維，及二氧化鈦的兩項粒徑範圍之建議容許暴露標準，以及矽肺症研究與風險評估，包括可呼吸性結晶型游離二氧化矽與矽肺症研究之最新研究進展，及可呼吸性結晶

型游離二氧化矽暴露偵測與毒理學之最新研究進展。

(十二) 實施勞保年金

我國早在 39 年即已建立勞工保險之現代社會安全體制，經由勞工保險法制之逐步完備，110 年底，被保險人數已達 1,074 萬人，是我國給付項目涵蓋範圍最廣，投保人數最多的社會保險，充分發揮促進勞工朋友及其家庭經濟生活保障及社會安定的功能。為因應人口老化及少子女化，歷經多年的努力於 98 年 1 月 1 日施行勞工保險年金制度，建構更臻健全之社會安全體制，提供勞工及其遺屬長期的經濟生活保障。累計至 110 年底止，勞保年金核付人數 153 萬 6,268 人，累計核付金額 1 兆 8,746 億 8,711 萬餘元，相較 109 年底核付人數 143 萬 5,614 人，累計核付金額 1 兆 5,583 億 143 萬餘元，人數增加 7.01%，金額增加 20.3%。其中，110 年「老年年金」核付人數為 149 萬 2,650 人，核付金額 1 兆 8,398 億 4,541 萬餘元；「失能年金給付」核付人數 5,130 人，核付金額共 44 億 6,993 萬餘元；「遺屬年金給付」核付人數為 3 萬 8,488 人，核付金額 303 億 7,176 萬餘元。

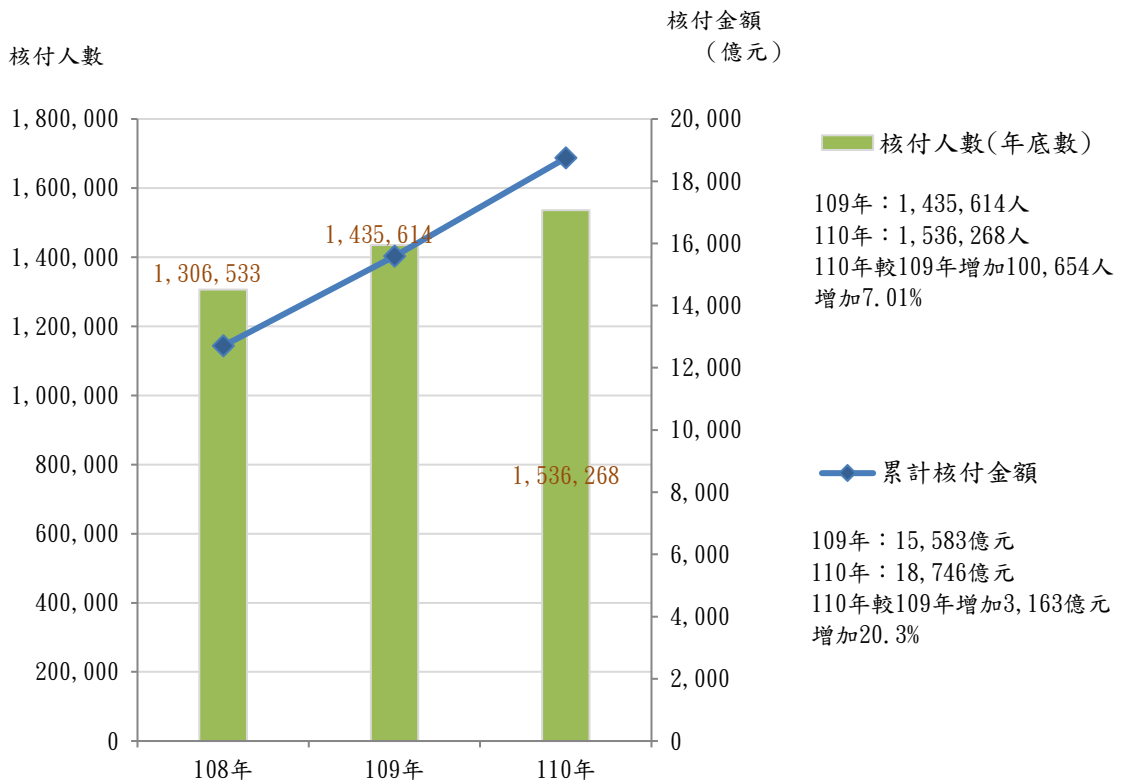


圖 47 勞保年金核付情形

(十三) 保障勞工退休權益及確保勞動債權

1. 健全勞工退休制度

為強化保障勞工退休金權益，勞工退休金條例（簡稱勞退新制）自 94 年 7 月 1 日施行，雇主應每月為其受僱勞工提繳不低於工資 6% 的退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，並俟勞工年滿 60 歲，即可向勞保局申領退休金。又因應經濟社會情勢變更，108 年 5 月 15 日修正公布勞工退休金條例，將取得永久居留之外國人納入勞退新制適用；自營作業者等以執行業務所得自願提繳退休金部分，亦可享有稅負優惠，並加重罰則、公布違法雇主名稱等，以強化勞動債權保障。截至 110 年底止，共提繳單位數 55 萬 1,062 家，參加新制人數為 724 萬 2,421 人，個人自願提繳退休金人數為 83 萬 4,645 人，相較於 109 年提繳單位數增加 1 萬 4,480 家、參加新制人數增加 15 萬 7,985 人，個人自願提繳退休金人數增加 12 萬 296 人。

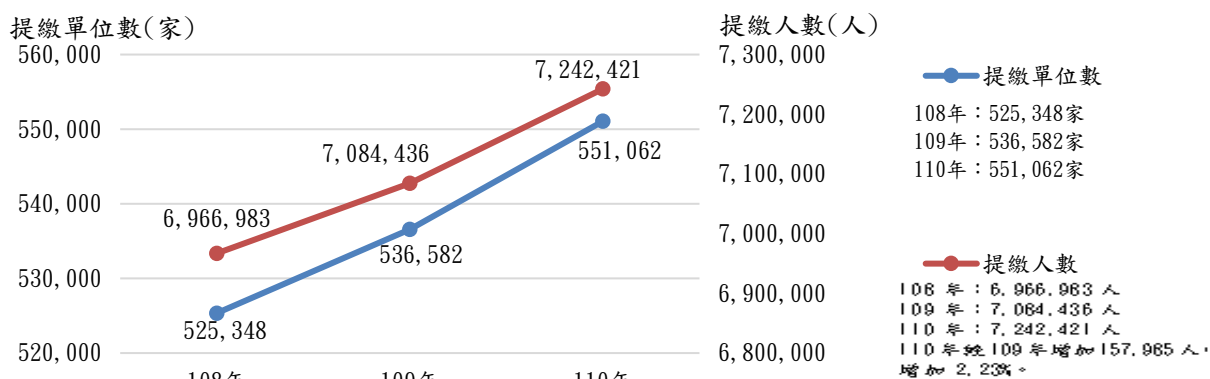


圖 48 新制退休金提繳情形

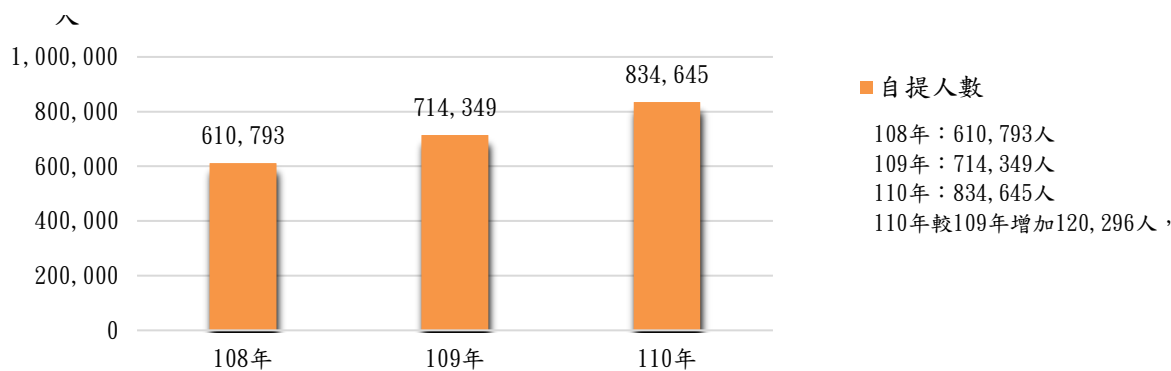


圖 49 自願提繳退休金

2. 強化舊制勞工退休準備金提撥

為加強保障舊制勞工退休金權益，104年2月4日修正「勞動基準法」第56條第2項規定，雇主應於每年年底檢視次一年度成就退休條件勞工所需之退休金，並於次年3月底前補足退休準備金差額。前開規定施行後，本部積極督導地方主管機關查核勞工退休準備金，以維護舊制勞工退休金權益。截至110年底止，已有8萬9,492家符合足額提撥，足額率達99.66%，相較於109年提早2個月達到年度目標98%，且按月持續繳款率達99.94%，提撥金額達828億元。

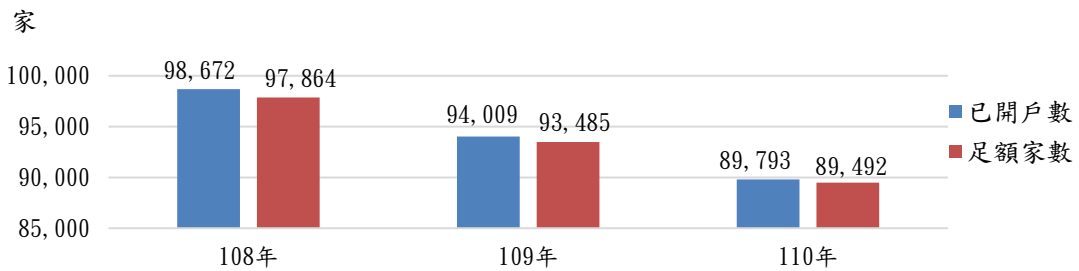


圖 50 舊制退休金足額家數

(十四) 監督勞動基金運用安全

截至110年止，整體勞動基金運用規模合計達5兆1,075億元，各類勞動基金運用規模分別為新制勞工退休基金3兆1,458億元、舊制勞工退休基金9,475億元、勞工保險基金8,447億元、就業保險基金1,442億元、職業災害勞工保護專款104億元、積欠工資墊償基金149億元，相較於109年整體勞動基金運用規模4兆5,668億元（新制勞工退休基金2兆7,225億元、舊制勞工退休基金8,975億元、勞工保險基金7,851億元、就業保險基金1,370億元、職業災害勞工保護專款110億元、積欠工資墊償基金137億元），110年較上年增加5,407億元或11.84%。將持續

精進勞動基金監理效能，維護基金安全性，以提升基金長期穩定投資收益。

億元

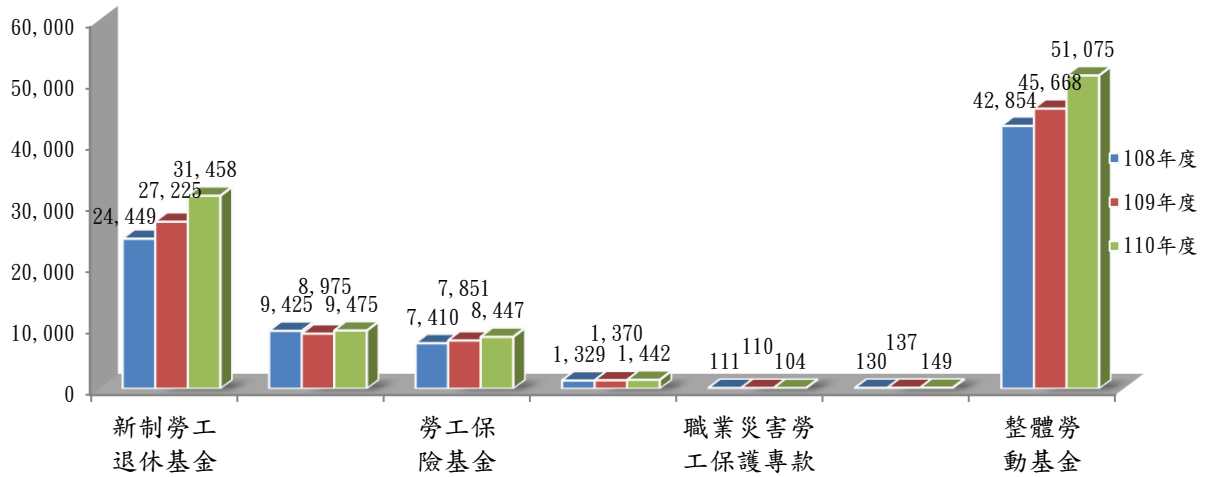


圖 51 勞動基金規模

(十五) 推動臺歐盟於職業安全衛生領域技術合作與資訊交換

110年5月6日我國與歐盟首次就職業安全衛生議題共同辦理「第1屆臺歐盟職業安全衛生合作會議」，以視訊方式召開，歐盟職業安全衛生局(EU-OSHA)局長 Christa SEDLATSCHKE 親率同仁參加，本部職業安全衛生署署長鄒子廉帶領同仁與會，共同聚焦「平台經濟之工作者職場安全衛生保障」及「職災勞工保障及重建服務制度」兩議題展開交流，雙方互動熱絡，並期盼疫情能儘速趨緩，未來合作會議能有機會互訪面對面交流，以共同建構更完善的職業安全衛生政策及穩固的夥伴關係。

四、因應新冠肺炎施政成果

(一) 辦理充電再出發訓練計畫

為鼓勵受疫情影響之勞工利用暫時減少正常工時時段，參加訓練課程，持續發展個人所需技能。擴大辦理「充電再出發訓練計畫」，補助事業單位辦理訓練，最高補助 350 萬元；另勞工可免費參加本部或事業單位辦理之訓練外，並依基本工資時薪補助勞工實際參訓時數訓練津貼，每月最高 144 小時，以協助勞工維持生計並穩定就業。110 年核撥共 4 萬 7,801 人，相較於 109 年核撥 1 萬 234 人，110 年增加 3 萬 7,567 人，增加 467.1%。

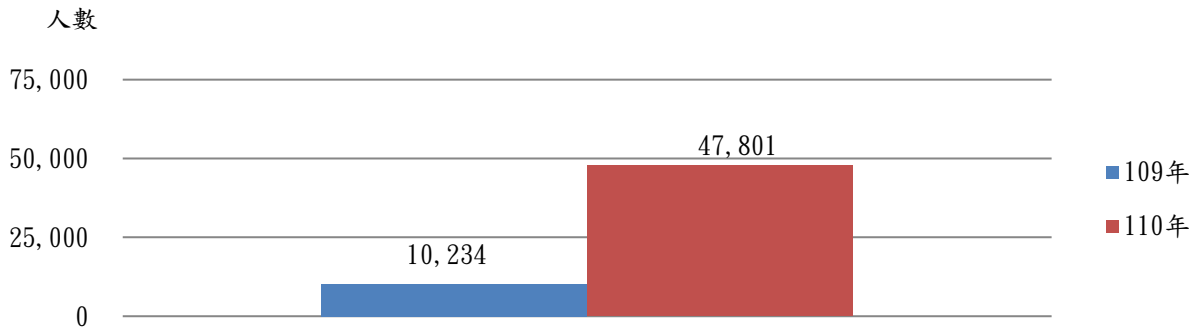


圖 52 訓練津貼核撥情形

(二) 辦理安心就業計畫

為因應疫情對國內就業市場之影響，推動「安心就業計畫」，針對減班休息勞工提供部分薪資差額補貼，協助穩定就業，並自 109 年 3 月 27 日起開始受理申請。110 年共補助 8 萬 6,217 人，相較於 109 年補助 4 萬 2,339 人，110 年較上年增加 4 萬 3,878 人，增加 103.63%。

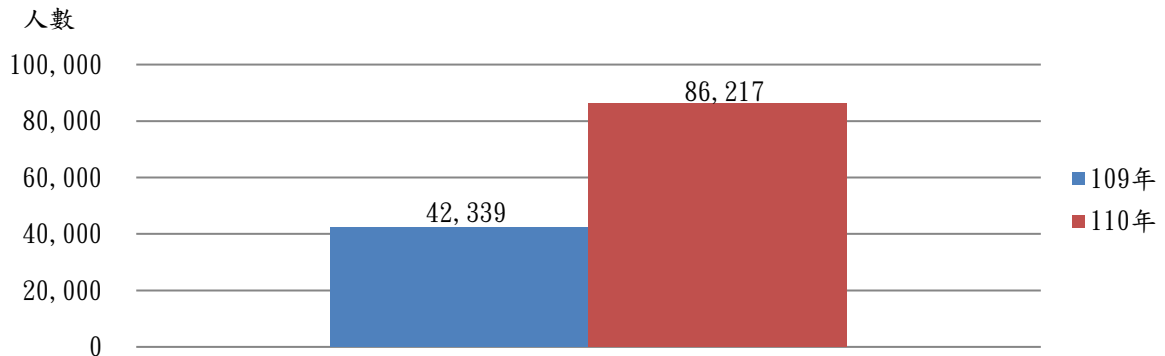


圖 53 安心就業計畫補助情形

(三) 推動安穩僱用計畫，獎勵雇主僱用失業勞工

因應疫情對就業市場之衝擊，自 109 年 6 月 17 日起，推動「安穩僱用計畫」，雇主僱用經公立就業服務機構所推介符合資格之勞工，發給雇主僱用獎助及勞工就業獎勵，110 年共補助 5,396 人，相較於 109 年補助 2,305 人，110 年較上年增加 3,091 人，增加 134.10%。

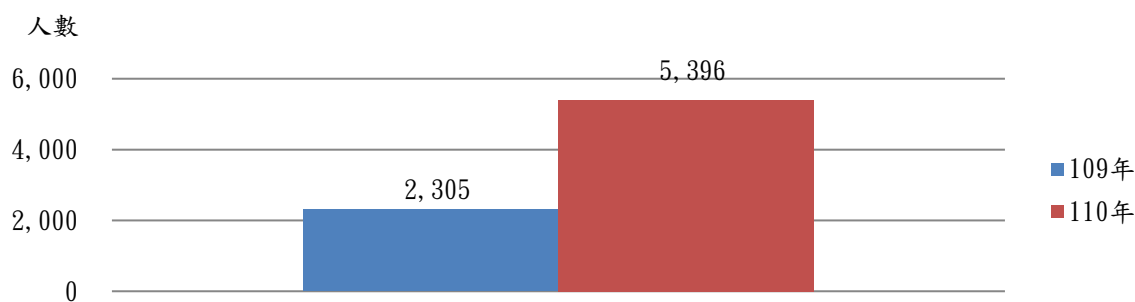


圖 54 安穩僱用計畫補助情形

(四) 推動青年就業獎勵計畫，鼓勵青年積極尋職及穩定就業

為避免應屆畢業青年因尋職意願降低致產生就業空窗期，不利其職涯後續發展，而需予階段性特別協助，本部分別於 109 年及 110 年推動「青年就業獎勵計畫」。109 年計畫自 109 年 6 月 15 日至 110 年 6 月 30 日止，共 9 萬 9,641 名青年報名計畫，其中申請就業獎勵共 6 萬 7,011 人，已核發 5 萬 5,741 人、15 億 8,644 萬元。110 年計畫自 110 年 6 月 21 日至 110 年 12 月 31 日止，共 12 萬 418 名青年報名參加計畫，共 7 萬 1,063 人申請就業獎勵，已核發 5 萬 3,538 人、11 億 647 萬元，後續尚有青年陸續符合就業滿 90 日或 180 日之獎勵資格，將予以核發獎勵。

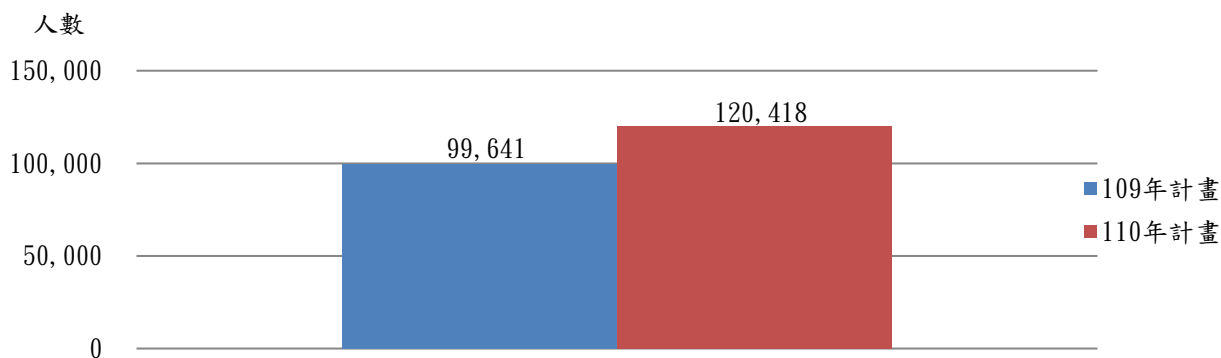


圖 55 青年就業獎勵計畫參加情形

(五) 推動「110年應屆畢業青年尋職津貼計畫」，協助青年強化求職準備，並鼓勵青年積極尋職

因應疫情影響內需服務業等產業所致之就業市場變化，為協助110年應屆畢業青年強化求職準備，並鼓勵青年積極尋職，本部業於110年8月16日推動「110年應屆畢業青年尋職津貼計畫」，提供青年尋職期間之就業服務協助及經濟支持，減輕青年尋職壓力，使青年安心求職並能順利就業。截至110年底止，共登錄4萬9,104人，核撥4萬841人。

(六) 推動安心即時上工計畫，協助勞工穩定經濟生活

為協助受疫情影響之勞工，本部於109年4月13日推動「安心即時上工計畫」，由政府提供符合公共利益的計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，以降低薪資減損對其生活造成之影響。工作津貼按每小時基本工資補助，每月最高工作80小時，每人最長以960小時為限，並就有新冠肺炎接觸風險之工作，由用人單位依進用人員實際上工時數按比例核給每月最高2,000元之防疫津貼。只要年滿15歲以上的中華民國國民、獲准居留外陸籍配偶、持中華民國永久居留證及工作許可的外國人，皆能申請參加。110年共協助上工人數51,171人，相較於109年協助上工21,910人，110年較上年增加29,261人，增加133.55%。

另為創造多元化及在地化之職缺，本部於110年6月29日訂定「輔導民間團體即時上工計畫」，將非政府組織或非營利團體等民間團體，列為上工計畫用人單位，民間團體如有用人需求，除得由政府機關(構)申請「安心即時上工計畫」外，亦可透過輔導民間團體即時上工計畫擔任用人單位。截至110年底，共協助上工人數共995人。

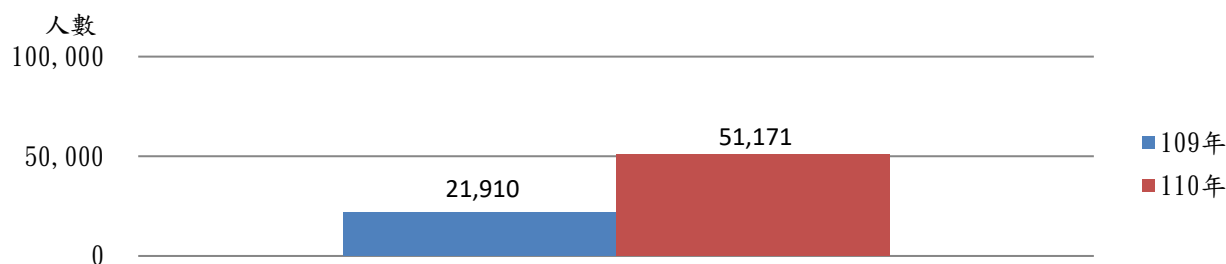


圖 56 協助上工情形

(七) 提供自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼

本部於110年6月3日公告再提供110年自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼措施。補助對象為110年4月30日已在職業工會參加勞工保險，且108年度個人各類所得總額未達40萬8千元，同時未領取交通部、文化部或其他機關相同性質補貼者。勞保月投保薪資未超過24,000元的勞工發給3萬元，月投保薪資超過24,000元的勞工發給1萬元。首批109年曾請領且符合110年資格條件的人，勞保局已於6月4日撥款，另110年度新增適用之自營業者於6月7日起上網登錄。又本部於110年7月7日公告修正上開生活補貼核發相關事項，擴大將109年度個人各類所得總額未達40萬8千元者及持中華民國發給永久居留證者，納入補貼對象，並將補貼登錄期限7月5日延長至8月9日止。截至110年8月10日止，累計核付人數184萬6,702人，核付金額共436億4,296萬元。

(八) 辦理勞工紓困貸款及利息補貼

為協助受疫情影響勞工，109年及110年開辦「勞工紓困貸款」，由銀行提供自有資金，財團法人中小企業信用保證基金提供信用保證，每人貸款最高10萬元，貸款期間3年，貸款利率1.845%，勞動部補貼勞工第1年貸款利息，協助受疫情影響之勞工透過貸款，獲得資金以因應短期生活需求。109年共受理110萬4,695件，經銀行審核後，核准93萬2,497件，貸款人簽約對保後，銀行撥款91萬7,925件，撥款金額為917億5,608萬元；110年共受理117萬1,160件，經銀行審核後，核准69萬7,545件，貸款人簽約對保後，銀行撥款67萬9,641件，撥款金額為679億4,420萬元。

(九) 辦理部分工時受僱勞工生活補貼

為協助部分工時勞工度過疫情難關，於110年6月24日訂定「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理部分工時受僱勞工生活補貼計畫」，並於7月7日、8月11日修正計畫擴大適用對象，資格條件為110年4月份任1日有參加「就業保險」或「逾

65歲或屬就業保險法第5條第2項第2款不得參加就業保險人員，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害保險」，且月投保薪資在新臺幣(以下同)23,100元(含)以下者，於適當的排除條件下，發給生活補貼1萬元。

受理期間自110年6月28日至9月30日止，累計核付人數為37萬3,801人，金額為37億3,801萬元。

(十) 辦理全時受僱勞工生活補貼

為因應新冠肺炎疫情警戒標準提升至第三級後，薪資受到相當程度影響之受僱勞工，於110年7月8日訂定發布「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理受僱勞工生活補貼計畫」，110年8月11日修正計畫，凡110年4月30日有「參加就業保險」或「逾65歲或已領勞工保險老年給付、其他社會保險養老給付者，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害保險」投保紀錄之一，月投保薪資在2萬4,000元以上至3萬4,800元以下，其5月至7月任一個月全月薪資較4月份受僱於同一雇主之薪資，減少達20%以上，且薪資減少月份當月月底與4月30日在同一雇主之投保單位加保者，於適當之排除條件下，發給生活補貼1萬元。

受理申請期間自110年7月12日起至9月30日止，累計核付人數28萬3,372人，金額為28億3,372萬元。

(十一) 推動職場防疫輔導措施

為協助事業單位強化職場防疫作為，保護勞工健康與安全，由各勞動檢查機構實施職場防疫措施專案輔導，自110年5月4日起，國內疫情升溫，重啟事業單位職場防疫一般輔導，以及對事業單位設置有移工宿舍者，加強宣導移工分流管理，共執行1萬2,342場次。

因應110年5月我國疫情警戒提升至第3級，於同月17日啟動高風險事業單位職場防疫查核輔導，選列高科技廠、養護機構、連鎖賣場、大型食品連鎖店、清潔服務業、廢棄物清理業、聘僱移工人數51人以上之企業等為較具暴露風險之場所或行業並增列倉儲物流業及食品外送業，共執行5,998場次。

於 110 年 5 月 24 日配合指揮中心減少跨區移動政策，試辦遠端查核模式，共執行 1,262 場。

(十二) 補助受疫情影響之企業積極改善工作環境

優先提供受疫情影響之中小企業與高風險製造業購置機械安全裝置、改善製程及安全衛生設備及促進勞工身心健康等振興補助，109 年補助 488 家廠商申請購置機械安全裝置或改善製程及安全衛生設備，補助金額共 1 億 1,368 萬 8,165 元。110 年持續辦理受疫情影響之企業積極改善工作環境補助，共審核通過 437 家事業單位，補助金額共 9,026 萬 8,921 元。

(十三) 補助受疫情影響之庇護工場防疫費用、租金及員工薪資

110 年 3 月 16 日公告為協助庇護工場加強防疫相關措施，以利庇護工場穩定營運及庇護員工穩定就業，庇護工場得購買防疫用品(如耳、額溫槍、酒精、口罩、乾洗手液等)或辦理防疫衛教課程等，並於核定補助總額度內，經地方政府審核後在庇護工場行政費項下支應。

110 年 6 月 3 日公告庇護工場因應疫情之協助措施補助房屋、土地或車輛租金費用、人事費、進貨支出及行銷宣導費用等營運支出，提供加碼補助，每家庇護工場最高補助 24 萬元。110 年共補助 159 家。

(十四) 視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫

為協助受疫情影響收入減少之視障按摩師，本部於 110 年 6 月 4 日修正發布「視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫」提供每月 1 萬 5 千元補貼，一次發給 3 個月 4 萬 5 千元之補助，如已請領本部或其他機關相同性質之補助者，將補貼其差額。110 年共補助 2,676 人。

(十五) 提供勞、就保保險費及勞工退休金緩繳協助措施

109 年 2 月至 7 月之保險費及退休金，得延後半年繳納，緩繳期間免徵滯納金。至 109 年 9 月 30 日截止日止，申請保險費緩繳單位 9,988 個，職業工會被保險人 2,049 人，金額共 56 億 9 千萬餘元；申請退休金緩繳單位 9,795 個，金額共 43 億 3 千萬

餘元。

110年4月至9月之保險費及退休金，廣續提供上開緩繳措施。至110年11月30日截止日止，申請保險費緩繳單位2萬1,217個，職業工會被保險人4,045人，金額共69億5千萬餘元；申請退休金緩繳單位2萬764個，金額共52億5千萬餘元。

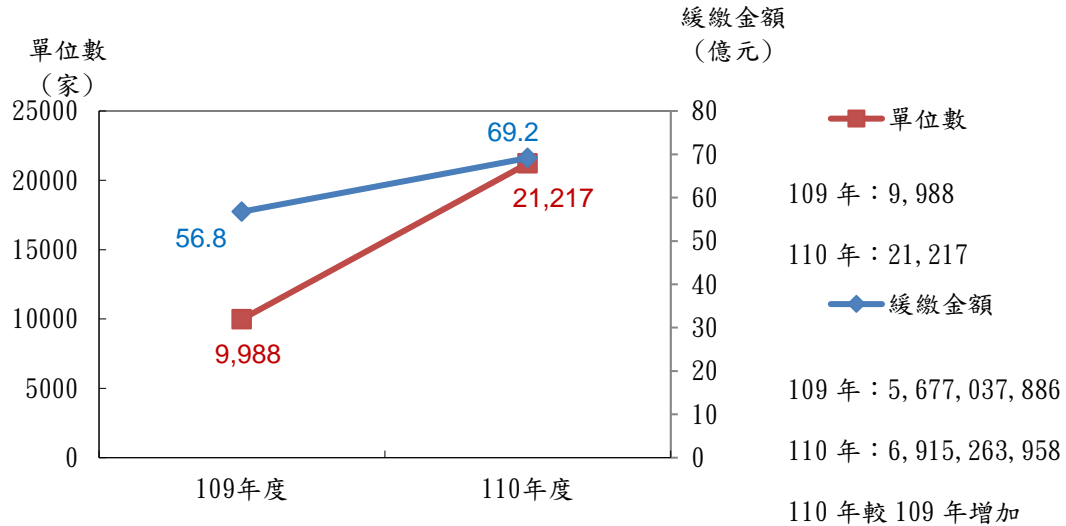


圖58 勞、就保保險費(單位數/緩繳金額)

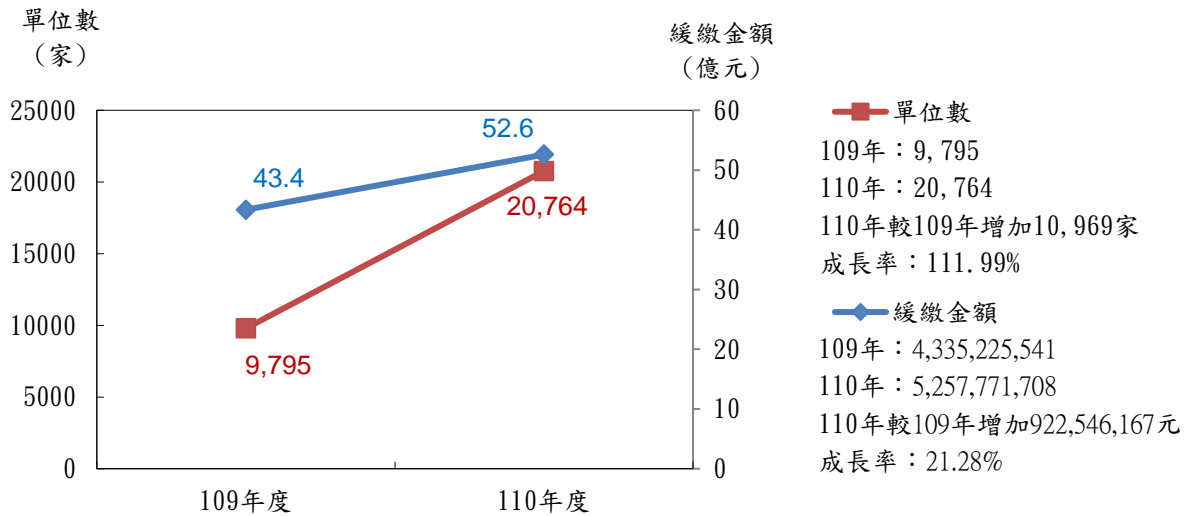


圖59 勞工退休金(單位數/緩繳金額)

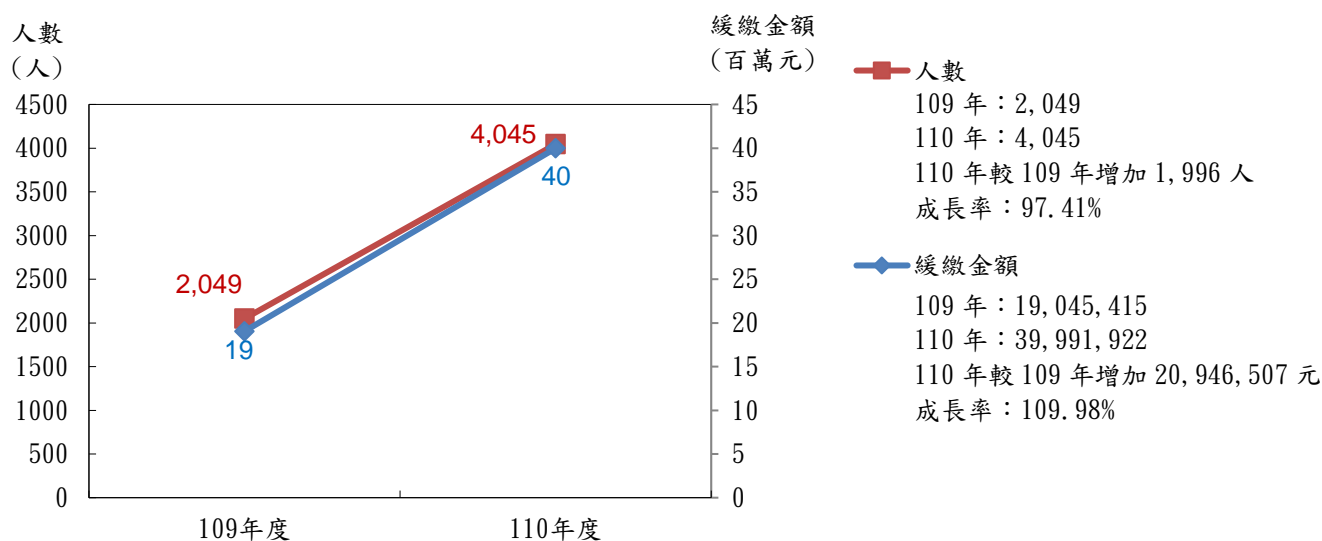


圖 60 職業工會(人數/緩繳金額)

(十六) 提供微型創業者貸款延緩還款措施及利息補貼

為提供受疫情影響之失業者創業職涯選項，擴大創業鳳凰貸款適用對象至年滿 20 歲之失業者，於 109 年 1 月 15 日後所營事業依法設立登記者，皆得申請貸款額度最高 200 萬元之創業貸款，並加強已貸款戶之還款優惠措施，因疫情導致還款困難時貸款人得向承貸金融機構提出暫緩繳付貸款本息 1 年、展延貸款還款期限 1 年，暫緩繳付貸款本息期間之利息，由勞動部補貼。本項措施於 109 年 3 月 25 日公告並開始受理，110 年擴大適用對象貸款協助 723 件較上年增加 98 件，增加 16%、還款緩衝措施核定 236 件，較上年減少 71 件，減少 23%。

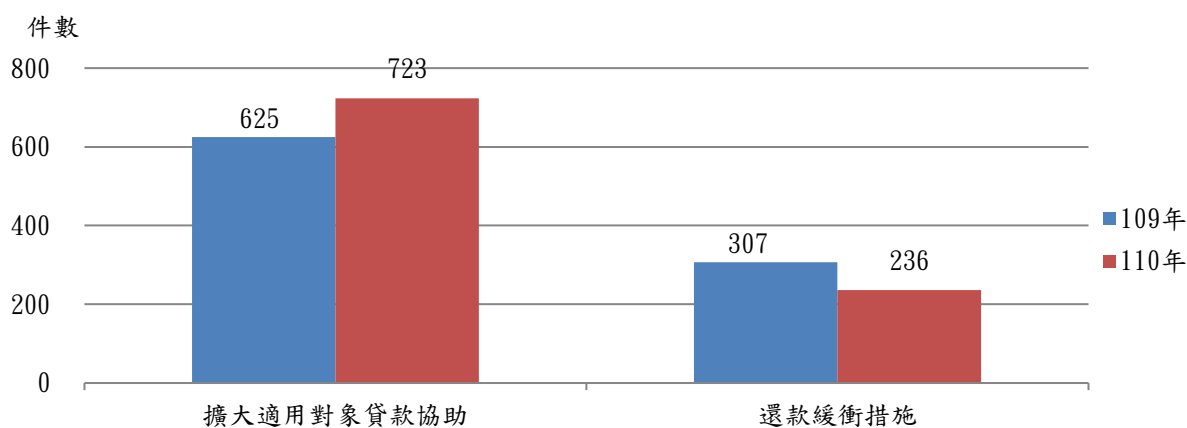


圖 61 微型創業者申請貸款延緩及利息補貼情形

(十七) 因應疫情辦理跨國勞動力管理措施

1. 移工居家及集中檢疫相關措施

本部於109年3月17日依中央流行疫情指揮中心(下稱指揮中心)指示，自同日16時起，對於入境移工採強制接機，移工入境後均須實施居家檢疫14日，並自同年3月27日起社福類及產業類重出入國移工採集中檢疫，統一由政府安排入住集中檢疫場所，產業類新入境移工居家檢疫場所，採事先查核方式辦理。自110年5月19日起依指揮中心指示暫緩移工入境，另自110年11月11日起實施移工專案引進第一階段，共有1,148人實際入境。

2. 強化宣導移工防疫資訊

本部自109年1月20日起將衛福部提供之移工防疫資訊譯為4國語言(英文、印尼文、越南文、泰文)，並採取入境宣導、外語廣播、1955專線發送防疫簡訊及語音防疫資訊、跨國勞動力權益維護資訊網站於109年3月13日建置多國語之「嚴重特殊傳染性肺炎專區」刊登防疫資訊等管道，並自110年5月17日起透過移工社群平臺(LINE@移點通、1955hotline 移工專線臉書粉絲專頁)，加強對移工及雇主宣導防疫資訊及通報諮詢專線。110年網站瀏覽人次為207萬4,517人次，LINE@移點通好友人數12萬8,416人，及外語廣播收聽人次為472萬6,500人次。

3. 補助移工集中檢疫及交通費用

依據指揮中心109年3月27日指示，社福類移工及返國休假之事業類移工，均應由政府安排「集中檢疫」。為利雇主善盡移工集中檢疫期間之生活照顧責任，集中檢疫費用每日1,500元，合計14日共2萬1,000元，其中檢疫費用由雇主負擔每日750元，合計14日共應負擔1萬500元；其餘差額及移工往返集中檢疫所之交通費用由本部就業安定基金補貼。

4. 鼓勵仲介公司協助外國人施打疫苗

為提升外國人完整疫苗接種率，本部於110年12月27日發布修正發布「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，將外國人完整接種率列為評鑑加分項目，並按照達成率給

予不同分數，鼓勵仲介機構協助外國人接種疫苗，促進外國人健康。

5. 為減少人員跨境流動，防疫期間彈性延長移工累計在臺工作年限

本部於110年6月15日公告自110年6月30日至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止，受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之移工，其累計在我國境內工作期間將屆滿12年或14年，且剩餘期間不足4個月即屆滿12年或14年者，雇主得延長1年之聘僱許可。截至110年底核發延長原聘僱外國人許可人數共2萬7,409人。

6. 為減少人員跨境流動，聘僱許可期間屆滿，且未辦理期滿續聘或期滿轉換移工，可辦理轉換雇主或工作

本部於110年10月29日發布自110年10月29日至111年6月30日止，聘僱許可期間屆滿因故未能如期出國且未辦理期滿續聘、期滿轉換未獲新雇主接續聘僱及依本法第59條第1項規定轉換而未獲雇主接續聘僱之移工，得由原雇主或外國人向本部申請登記轉換雇主或工作。截至110年底核發外國人轉換雇主許可人數共6,634人、接續聘僱許可人數共3,955人。

7. 核發檢疫核備函

自109年3月27日起，產業類引進新移工者應向當地主管機關申請並完成實地查核，經當地主管機關彙送合格名冊予本部，由本部核發備查函予雇主，俾利移工持該備查函正本及入國引進許可函，向我國駐外館處申請核發簽證，截至110年底受理檢疫核備案件共5萬8,098件，檢疫外國人人數共10萬8,334人。

8. 自動延長外國人入國引進許可效期

鑑於國際及國內疫情升級，針對雇主所持具外國人入國引進效力之許可函，凡於109年12月16日至110年3月16日及110年5月19日至12月31日期間內效期屆滿，一律自動延長效期3個月，雇主無須再提出申請。110年11月中旬重新開放移工入境，為協助雇主順利引進移工以因應國內產業缺工問題及照顧人

力需求，其效期屆滿日未落在自動延長期間內，亦自動延長效期至 111 年 3 月 31 日。

9. 移工居家及集中檢疫相關措施

本部於 109 年 3 月 17 日 16 時起，對於入境移工採強制接機，移工入境後均須實施居家檢疫 14 日，並自 109 年 3 月 27 日修正移工入境檢疫辦理方式，請地方政府配合受理及執行產業類雇主申請新引進移工居家檢疫場所實地查核，復於 109 年 7 月 3 日修正發布產業類雇主申請新引進移工居家檢疫地點實地查核相關問答集，又於 109 年 12 月 3 日、110 年 2 月 4 日及 110 年 7 月 22 日多次修正發布產業類新引進移工申請入境居家檢疫計畫書，並登載於本部官網、跨國勞動力權益維護資訊網站等，以供雇主、移工及仲介公司了解與居家檢疫實地查核相關資訊。

10. 防疫期間移工之工作、生活及外出管理行政指引

為加強移工防疫措施、落實雇主生活管理義務及移工休假權益，本部於 109 年 4 月 24 日訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」，後經多次修訂，近期於 110 年 12 月 27 日再次修正發布，放寬已完整接種新冠肺炎疫苗之移工，得免辦理 PCR 檢驗等規定。

11. 外國人延後或取消請假返國之交通必要費用補償作業規範

109 年 4 月 30 日發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作之外國人延後或取消請假返國之交通必要費用補償作業規範」，鼓勵雇主與移工協商延後或取消請假返國休假，並補償移工因配合防疫，延後或取消請假返國之交通必要費用之損失。截至 110 年底共補償 262 件，總計金額為 70 萬 3,038 元。

12. 製造業雇主於防疫期間同意移工轉出後，該名額不計入外國人總人數之計算

因應新冠肺炎疫情，並鼓勵暫無移工需求之原製造業雇主於防疫期間釋出移工，以供其他有移工需求雇主自國內承接，同意於 109 年 3 月 27 日至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止，由雇主為其所聘僱外國人向勞動部申請

轉換，屬不可歸責，未來申請聘僱移工不予管制名額。

13. 發布雇主聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作外國人應辦理之防疫措施及處分規定

為配合行政院及中央流行疫情指揮中心會議決議，加強規範雇主聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作外國人應辦理之防疫措施，本部於 110 年 6 月 25 日發布雇主應辦理之防疫措施及處分規定，俾落實雇主與受委任之私立就業服務機構對於外國人之生活照顧義務及管理責任，避免發生群聚感染及社區傳播等情事，並維護外國人工作生活等權益。

14. 因應新冠肺炎我國邊境嚴管措施移工專案引進計畫

鑑於國際及國內疫情，為維護國內社區防疫安全及確保國人健康，我國自 110 年 5 月 19 日零時起實施邊境嚴管措施，未持有我國有效居留證之非本國籍人士暫緩入境。基於後續疫情趨緩，為兼顧國內產業經濟發展與照顧需求，在落實檢疫及篩檢等防疫措施之前提下，經跨部會研商及指揮中心核定，本部已於 110 年 11 月 11 日對外宣布開放移工專案引進。

15. 加強境外防疫及入境檢疫措施

為執行「因應 COVID-19 我國邊境嚴管措施移工專案引進計畫」，本部業於 110 年 11 月 8 日函請外交部轉知我國駐移工來源國館處於辦理移工入國簽證時，應受理查核外國仲介公司防疫計畫（如包括移工訓練機構之訓練人數及住宿人數減半、前往受訓前 3 日應進行 PCR 檢驗，且結果須為陰性、PCR 檢驗機構需經指揮中心事前同意等），俾嚴格要求國外仲介公司履行管理責任；另移工於機場入境時 PCR 檢測一次，後續檢疫結束前再一次 PCR 檢測。檢測結果陰性者，銜接自主健康管理，並於自主健康管理期間辦理一次快篩。

（十八）其他事項

1. 配合中央流行疫情指揮中心防疫政策，並保障疫苗接種者權益，自 110 年 5 月 5 日起，受僱者接種新冠肺炎疫苗得請疫苗接種假。
2. 公告製造業、批發業、綜合商品零售業、倉儲業之輪班人員於中

央流行疫情指揮中心宣布提升疫情警戒標準至第 3 級以上之日起，至解除該疫情警戒標準之次日起 30 日之期間，得適用《勞動基準法》第 34 條第 2 項但書規定。

肆、110 年施政績效評估意見

本部 110 年完成 59 項施政推動成果，參照 110 年施政計畫下之關鍵績效目標檢視績效，分述如下：

一、推辦職訓多元管道，推廣職能基準之產業運用

110 年強化失業勞工就業技能，契合產業需求，促進就業，共訓練 4 萬 1,152 人。另為提升在職勞工職場競爭力，加強拓展民間優質訓練單位與激勵事業單位持續投資員工專業知能與技能，共訓練 18 萬 1,427 人。110 年度本部受理職能基準及職能導向課程品質認證 226 項，完成產業認同應用共 325 家次，提升培訓機構發展職能導向課程之專業能力。此外，為配合產業發展及相關部會證照需求，本部 110 年度開辦 140 職類技能檢定，設置 389 個學、術測試場地，以提升技能檢定服務量能，強化產業專業技能水準。未來本部將賡續辦理職業訓練、技能檢定相關業務，建置職能基準，協助培訓機構發展職能導向課程，以提升國人技能水準，並加強人才培育效能。

二、強化就業服務網絡，協助民眾適性就業

透過公立就業服務機構、台灣就業通網站，加強辦理就業媒合服務，另透過 7-11、OK 及全家便利商店等超商 1 萬餘門市通路提供求職求才與職業訓練資訊，延伸服務的廣度，110 年求職就業人數共 52 萬 5,958 人。

為協助失業勞工順利就業，除辦理徵才活動，亦提供缺工就業獎勵、跨域就業津貼等，並考量青年、婦女、中高齡者及高齡者、身心障礙者、特定對象及弱勢者所面臨工作障礙之差異，提供個別化就業服務措施，以促進失業勞工接軌職場並穩定就業。

另為建構友善就業環境，支持中高齡及高齡者就業，中高齡者及高齡者就業促進法，自 109 年 12 月 4 日生效，於同日發布施行 6 部子法，並於 110 年 2 月完成修正 1 項補助計畫及訂定 7 項補助計畫，

對外公告受理申請，110 年度核定 585 件，受益對象 3,614 人。

又為協助青年職涯發展與適性就業，推動就業與技術傳承合作，整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並順利接軌職場。

三、推動公平的集體勞資關係，強化勞動基準之建立

本部為協助有意願勞工籌組企(產)業工會及輔導新成立工會，協助其會務正常運作，在勞工組織工會前、籌組中及組織成立新工會後等各階段，提供勞工多項補助及獎勵措施，110 年較上年共新增 69 家工會；另本部提供簽訂團體協約之工會獎勵措施，補助地方政府辦理勞資會議說明及入廠輔導相關活動，110 年團體協約有效份數為 649 份，成立勞資會議之事業單位較 109 年增加 1 萬 504 家。本部將廣續營造有利工會組織友善環境，積極輔導勞資雙方協商簽訂團體協約及落實勞資會議機制。

為協助爭議當事人處理勞資爭議，本部除補助地方主管機關委託民間團體調解，亦獎勵調解人、受委託調解之民間團體、主任仲裁委員及仲裁人推動仲裁機制，提供爭議當事人多元處理勞資爭議之管道；另本部辦理勞工訴訟扶助專案，提供勞工法律訴訟扶助及訴訟期間必要生活費用扶助，110 年約 7 成之判決結果對勞工有利；又「勞動事件法」業於 109 年 1 月 1 日公告施行，本部為協助司法院推動勞動調解制度，本部 110 年與工會、民間團體合作辦理相關研習活動 20 場次，逾 1,100 人次參與。

為保障勞工基本生活，自 110 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,800 元調整至 24,000 元；每小時基本工資由 158 元調整為 160 元。另為強化勞工保護法制，本部於 110 年間陸續修正《勞動基準法》第 34 條第 2 項但書適用範圍及第 36 條第 4 項之行業，將確有需求者納入。另配合司法院大法官釋字第 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，本部通函各地方主管機關轉知事業單位，該條第 3 項「女工因健康或正當理由，雇主不得強制其夜間工作」及第 5 項「妊娠及哺乳期間禁止夜間工作」規定，仍有效力，並陸續召開座談會，徵詢各界意見，規劃研擬相關條文。

四、提升我國職業安全衛生水準，健全職業災害保險制度

為持續降低職業災害及保障勞工作業安全，本部 110 年持續整合跨機關資源，加強監督檢查、健全法規制度、推動自主管理機制及落實防災教育訓練等措施，協助事業單位建立職業安全衛生管理制度及形塑安全衛生文化，110 年全產業職業災害千人率為 2.469，較 109 年之 2.549 降低 3.14%。

本部為策進營造業減災成效，110 年訂為營造業減災加強年，並訂定提升營造業監督檢查量能計畫，110 年全年營造業監督檢查執行量，共 71,276 場次。另統計 110 年全年營造業工作場所重大職災死亡人數共 134 人，較前 3 年平均值 146 人約降低 8.2%。

本部勞動及職業安全衛生研究所「產業用智慧安全帽」、「疲勞駕駛預警系統」、「有害物智慧監測系統」三項最新專利技術，參加 2021 台灣創新技術博覽會專利發明競賽，於眾多參賽作品中脫穎而出，分別獲得金、銀、銅牌獎，充份展現前瞻創新技術與科技能量。另辦理 110 年度職業安全衛生危害預防全國巡迴展示活動，搭配不同領域的職業進行勞動安全宣導，並結合辦理親子體驗，加深科普的推廣效果。此外，為展示高山協作員為臺灣高山運輸工作的困境和甘苦點滴，並建構勞動安全衛生數位化教育訓練素材，拍攝「山稜上的勇者-高山協作員」，紀錄本部透過研究及實地觀察，提供高山協作員工作時安全防護方法與措施。

於 110 年 4 月 30 日制定公布「勞工職業災害保險及保護法」，並定自 111 年 5 月 1 日施行，該法將擴大納保範圍、提高投保薪資、增進各項給付權益，並整合職災預防與重建業務，俾增進職業災害勞工及其家屬權益，及協助職業災害勞工盡速重返職場。

五、完善退休金制度，強化勞動債權保障

本部為強化勞工老年經濟生活安全，自 94 年 7 月 1 日施行勞工退休金新制，110 年較上年提繳單位數增加 1 萬 4,480 家，參加新制人數增加 15 萬 7,985 人，自願提繳退休金人數增加 12 萬 296 人；另 110 年已有 8 萬 9,492 家事業單位符合舊制勞工退休金足額提撥，足額率達 99.66%，相較於 109 年提早 2 個月達到年度目標 98%，且按月持續繳款率達 99.94%。未來本部將持續強化事業單位提撥新制

勞工退休金及勞工退休準備金，深化勞動基金投資研究，提升基金長期穩定投資運用收益，並精進勞動基金監理效能，維護基金安全性。

六、鼓勵企業推動友善職場設(措)施，促進職場工作平等

本部為支持員工兼顧家庭照顧與工作，營造友善職場環境，補助雇主辦理推動工作生活平衡有關之課程、活動、設施空間及宣導，110年補助 2,318 家次事業單位辦理 3,653 項友善措施，共 53 萬餘人次員工及眷屬受惠。

為強化育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，本部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，自 110 年 7 月 1 日起，提高育嬰留職停薪期間投保薪資替代率達 8 成。另 110 年 7 至 12 月請領育嬰留職停薪津貼者共 4 萬 7,505 人，相較 109 年同期增加 1 萬 1,139 人(增幅約 30%)，其中男性申請人數增加 3,754 人(增幅 56%)。

另基於照顧子女為雙親共同之責任，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，修正就業保險法第 19 條之 2 規定，刪除父母同為被保險人，不得同時請領津貼之規定，並自 111 年 1 月 18 日起施行。

七、參與國際間勞工議題之諮商談判，共享資源、人才及市場

本部響應國家政策「數位健康(Digital Health)倡議」，提出「亞太技能建構聯盟(ASD-CBA): APEC 健康照顧服務員數位技能提升計畫」，獲 APEC 補助 3.5 萬美元辦理「創新跨界掌握照服新趨勢-亞太健康照顧服務員數位技能提升工作坊」、「APEC 健康照服員數位技能提升計畫工作坊」，邀請澳洲、印尼、秘魯、菲律賓、泰國、越南與我國等產官學研專家代表，分享我國「健康照顧服務之數位技能培訓課程」開發成果。

本部亦依 APEC 同意補助 4.6 萬美元之「APEC 新媒體培力促進女性賦能(WEDU)」計畫，結合 APEC 經濟體及婦女與經濟政策夥伴工作小組(PPWE)、中小企業工作小組(SMEWG)等相關工作小組業務，配合新媒體及數位技術培力議題，培訓產業未來所需多元跨域數位人才，辦理線上「創新、巧思、涵融：新媒體培力促進女性賦能網路國際論壇」暨「網路行銷性別力成果分享工作坊」，邀集 APEC 各經濟體代表

與海內外數位科技、行銷策略及性別觀點等方面專家共同探討。

八、維護勞工於疫情期間之生活，協助職場及跨境人員防疫

本部為因應新冠肺炎疫情對總體經濟情勢影響，協助受疫情影響之企業及勞工度過難關，規劃辦理充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安穩僱用計畫、安心即時上工計畫、自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼、勞工紓困貸款及利息補貼、全時受僱及部分工時勞工生活補貼等多項措施，使勞工於疫情期間仍可維持生活所需。

另為配合邊境管制，本部針對跨國勞動力亦採取多項管理及協助措施，如防疫期間彈性延長移工累計在臺工作年限，鼓勵雇主與移工協商延後或取消請假返國休假，並補償移工因配合防疫，延後或取消請假返國之交通必要費用之損失等。依中央流行疫情指揮中心防疫政策，暫緩移工入境降低疫情傳播風險；針對移工居家檢疫、集中檢疫、防疫期間之工作、生活及外出管理，本部亦有相關規範，並補助移工集中檢疫、鼓勵仲介公司協助外國人施打疫苗；為使移工獲得正確防疫資訊，本部提供 4 國語言之入境講習、外語廣播、1955 專線發送防疫簡訊，加強對移工及雇主宣導防疫資訊及通報諮詢專線。

伍、機關整體風險管理（含內部控制）推動情形

本部及 11 個所屬機關（構）已依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」，將風險管理（含內部控制）融入日常作業與決策運作，考量可能影響目標達成之風險，據以擇選合宜可行之策略及設定機關之目標，並透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標。至簽署內部控制聲明書情形，簽署「有效」類型者，共 11 個機關（構）；簽署「部分有效」類型為本部勞動力發展署北基宜花金馬分署；無「無效」類型。

陸、結語

本部將秉持積極、謹慎的態度，持續以「更好的勞動力、更佳的勞動生活」作為施政願景，戮力推動各項促進勞工就業、強化勞動權益、增進勞工福祉、營造友善職場、提升職場安全及保障勞工退休生活之政策與措施，完善各項勞動法制，衡平勞資雙方的發展，為全國勞工朋友謀取更好的生活。